

УДК 331.363

А. К. Шелковникова

A. K. Shelkovnikova

Шелковникова Александра Константиновна, Председатель Совета народных депутатов, г. Новокузнецк, Россия.

Shelkovnikova Alexandra Konstantinovna, Chairman of the Council of People's Deputies, Novokuznetsk, Russia.

ТЕХНИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗНАНИЙ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ ПРИ РАБОТЕ С ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ

TECHNIQUES FOR THE FORMATION OF PROFESSIONAL KNOWLEDGE IN THE AUTHORITIES WHEN WORKING WITH ENTREPRENEURS

Аннотация. В материале представлен обзор факторов, способствующих формированию недостаточного уровня профессионализма сотрудников местных органов власти в области взаимодействия с предпринимателями. Раскрыты истоки их появления и развития, а также оптимальные способы их устранения и предотвращения в различных ситуациях.

Annotation. The article presents an overview of the factors contributing to the formation of an insufficient level of professionalism of employees of local authorities in the field of interaction with entrepreneurs. The origins of their appearance and development are revealed, as well as the optimal ways to eliminate and prevent them in various situations.

Ключевые слова: предприниматели, местные органы власти, профессиональные знания.

Keywords: entrepreneurs, local authorities, professional knowledge.

Работа с предпринимателями требует специальных знаний, не только теоретических, но и практических. Муниципальный служащий, как правило, не имеет таких знаний и, более того, не имеет возможности изучить все аспекты предпринимательства, с которыми он так или иначе сталкивается по работе с бизнес-сообществом. На то есть несколько причин.

1. Необходимость наличия узкопрофильного специалиста по вопросам предпринимательства. Муниципальным служащим приходится работать по широкому спектру вопросов и тематик, поэтому знания по непрофильным сопутствующим вопросам носят поверхностный характер, больше информационного назначения, чем практического. Нормативная база, регулирующая, либо так или иначе затрагивающая, предпринимательскую деятельность, очень динамична. Для мониторинга изменений (налоговое законодательство, гражданско-правовое, отраслевое законодательство) и их изучения необходима отдельная штатная единица. Для большого объема информации, как правовой, так и экономической, специалист должен иметь не только специальное образование, но и находиться в постоянном процессе повышения квалификации.
2. Первая причина является следствием второй: дефицит бюджетных средств. С учетом недостаточности доходной части бюджета на обязательные и первоочередные расходы города, обучение сотрудников не является приоритетным направлением при формировании затратных статей бюджета.
3. Третьей причиной наличия проблемы обучения работников органа местного самоуправления в сфере вопросов предпринимательства является демотивация: уровень зарплаты остается прежним, а объем работы и нагрузка на специалиста увеличиваются с каждым годом. При среднем возрасте сотрудника на уровне 40-50 лет, интерес и желание изучать огромный пласт информации по предпринимательскому делу отсутствуют.

Работа должна быть системной. Сейчас уже на уровне 9-11 классов идет профориентация школьников. Возможно, необходимо активно вводить не только классы с направленностью на физико-математический, химико-биологический и информационно-технологический профили, но и одновременно развивать управленческо-экономические классы. Последняя типология классов считается избыточно представленной в школах. Однако, если учесть тенденции миграционного оттока школьников из города в период поступления в вузы, то очевидным становится несбалансированность профилей стартовой подготовки к будущей профессии.

Что мы можем сделать для исправления сложившейся практики?

1. Если рассматривать ситуацию системно, то вариант подготовки медицинских кадров для учреждений здравоохранения можно применять в качестве эффективного шаблона. Целевое обучение кадров основам предпринимательства, налоговому законодательству, основам инвестирования и т.д. Работа с ВУЗами, СУЗами по принципу целевой подготовки студентов с первого курса для дальнейшей

гарантированной работы в органах местного самоуправления. Распределение кадров должно осуществляться Правительством региона.

2. В случае принятия на работу сотрудника, который не обучался в рамках целевой подготовки кадров, будучи студентом, при его готовности и заинтересованности, на основании договора - обязательства прохождения систематического повышения квалификации и обучения, сотрудник принимает на себя обязанность «отработать» у работодателя не менее 5 лет, а работодатель обязуется обучать его и принимать все меры для усовершенствования его квалификации (компетентности).
3. Установление мер поддержки для «целевых» сотрудников – еще один нужный и эффективный инструмент привлечь кадры, которые заинтересованы в работе и в совершенствовании своих знаний и навыков. К таким мерам следует отнести:
 - предоставление служебного жилья по принципу коммерческого найма (без возрастных ограничений для муниципальных служащих, которые на данный момент установлены);
 - предоставление льгот на посещение детей дошкольных образовательных учреждений, в части оплаты;
 - предоставление «открытого билета» по принципу Пушкинской карты на бесплатное посещение детьми этих сотрудников муниципальных учреждений культуры (секции, выставки, музеи и т.д.).

Конечно, самым эффективным инструментом является финансовая поддержка, что в этом аспекте мы можем предложить:

- единовременная выплата в размере 100 000 рублей (с учетом заработной платы муниципальных служащих и иных работников бюджетной сферы);
- освобождение от уплаты НДФЛ с заработной платы этих сотрудников на срок 5 лет (в соответствии с договором, о котором говорили чуть выше), что позволит эти 13 % сохранить в зарплате, тем самым увеличив его;
- также можно предусмотреть снижение ставки налога на срок действия договора (5 лет) по имущественным налогам для сотрудников.

Кроме того, для начала это системной работы, мы можем установить дни «открытых дверей» для студентов ВУЗов и СУЗов, которые наглядно смогут увидеть работу органов местного самоуправления изнутри, задать вопросы и попробовать себя на той или иной должности. Аналогом подобной работы на территории нашего города является проект «Дублер-НК», который показал себя как эффективный инструмент подготовки управленцев высшего звена. Ну и, конечно же, создание условий для работы высококвалифицированных кадров - это то, чем должен быть обеспечен каждый сотрудник на безусловном уровне.

В настоящее время в городе Новокузнецке на муниципальном уровне вопросами предпринимательства непосредственно занимается администрация города – Управление потребительского рынка и развития предпринимательства и отдел развития инвестиционной деятельности Управления экономического развития и инвестиций. Вопросы предпринимательского дела (поступающие в администрацию города), как правило, перенаправляются в орган, который администрирует те или иные аспекты деятельности предпринимателя (налоговый орган, ФПС РФ и т.д.). Специалисты органа местного самоуправления (г. Новокузнецка), в условиях стремительно меняющихся положений правовых актов, затрагивающих предпринимательскую деятельность, физически не имеют возможности владеть полным объемом информации, достаточной для полноценной помощи предпринимателю в том или ином вопросе [1, 3].

Помимо администрации города, на территории Новокузнецка функционируют организации, деятельность которых направлена на оказание помощи предпринимателю:

- МАУ «Центр помощи предпринимателям»;
- Союз предпринимателей города Новокузнецка;
- Отдел «Мои Документы» город Новокузнецк ГАУ «УМФЦ Кузбасса».

Эти организации также взаимодействуют с бизнес-сообществом и начинающими предпринимателями, однако единой структуры по всему перечню вопросов предпринимательской деятельности нет [2]. Основным инструментом деятельности данных организаций является информационно-консультационная помощь, которая, несомненно, важна и необходима. Однако наличие единой структуры в административном органе управления муниципалитетом просто необходимое условие для комплексного подхода к развитию предпринимательства в целом на территории города.

Мы понимаем, что все эти меры требуют дополнительных расходов бюджета, но эпоха развития технологий и наличия огромных возможностей, делают вопрос подготовки кадров не только приоритетным, но и быстро окупаемым. Упоминая про необходимость развития предпринимательского дела на территории того или иного муниципалитета, кроме создания новых рабочих мест и снижения неформальной занятости, мы имеем ввиду, кроме прочего, повышение уровня собственных доходов местного бюджета. С учетом острого дефицита бюджетных средств «на местах» и трат регионального бюджета в виде субсидий и субвенций муниципалитету, считаем необходимым возложить расходные обязательства на реализацию перечисленных мер на бюджет субъекта, поскольку увеличение поступлений налоговых и иных обязательных платежей в бюджет муниципалитета (от «растущего» количества предпринимателей), позволит перенаправить средства региона, ранее предназначенные на субсидирование местных бюджетов, на финансирование комплексной программы повышения эффективности муниципальных служащих в работе с предпринимательским сообществом.

Все эти меры, как система повышения эффективности кадров, могут применяться в любой сфере деятельности, и на предприятии любой формы собственности.

Список литературы

1. Ковальчук, С. В. Механизмы муниципально-частного партнерства в реализации проектов развития территории города [Текст]. / С. В. Ковальчук, Е. В. Щербенко, О. Е. Подвербных // Социальные и экономические системы, 2022. – № 4 (28). – С. 176-193.
2. Окшин, В. В. Взаимодействие предпринимателей с органами власти как условие повышения эффективности развития конкурентных процессов: рекомендации по развитию сотрудничества [Текст]. / В. В. Окшин // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки, 2021. – № 10. – С. 268-274. – DOI 10.23672/j2705-6219-8948-q.
3. Сушильников, И. С. Правовое понимание партнерства предпринимателей и органов публичной власти в России [Текст]. / И. С. Сушильников // Теоретическая и прикладная юриспруденция, 2022. – № 3 (13). – С. 53-60. – DOI 10.22394/2686-7834-2022-3-53-60.