

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ
МСУ

IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY IN THE BODIES OF THE
MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS

Головинская Елена Николаевна
Golovinskaya Elena Nikolaevna

Студент магистратуры

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный экономический
университет»
Россия, Екатеринбург

Направление подготовки: 38.04.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль): Стратегическое планирование в сфере
государственного и муниципального управления

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению кадровой политики в органах муниципальной власти. Усовершенствование системы управления, а именно муниципальной службы, является одним из основных условий успешного решения, стоящих перед обществом и государством задач. Кадровый состав муниципальной службы может непосредственным образом воздействовать на развитие происходящих в стране реформ, обеспечивать реализацию решений, направленных на модернизацию жизни общества. Глава Минтруда назвал острый дефицит квалифицированных кадров одной из главных проблем. Система профессиональной подготовки муниципальных служащих окончательно не сложилась и не отвечает современным требованиям. Делается вывод, что главным условием решения социальных проблем муниципального образования является профессионализм муниципальных служащих, именно поэтому возросло значение основных форм проверки, контроля и оценки профессиональных и личностных качеств – аттестации.

Ключевые слова: кадровая политика, муниципальное управление, муниципальная служба, кадры.

Annotation. The article is devoted to the consideration of personnel policy in municipal authorities. The improvement of the management system, namely the municipal service, is one of the main conditions for the successful solution of the

tasks facing society and the state. The personnel of the municipal service can directly influence the development of reforms taking place in the country, ensure the implementation of decisions aimed at modernizing the life of society. The head of the Ministry of Labor called the acute shortage of qualified personnel one of the main problems. The system of professional training of municipal employees has not fully developed and does not meet modern requirements. It is concluded that the main condition for solving the social problems of a municipality is the professionalism of municipal employees, which is why the importance of the main forms of verification, control and assessment of professional and personal qualities – certification has increased.

Keywords: personnel policy, municipal administration, municipal service, personnel.

Исходя из реалий политического управления и обстановки вокруг РФ, для правильного и успешного развития и управления страной необходимы квалифицированные кадры. На уровне муниципального образования вопрос кадровой подготовки и приема на работу профессиональных кадров стоит остро, а значит требуется профессиональное кадровое обеспечение.

Для того, чтобы решить вопрос обеспечения кадрами муниципальные органы необходимы следующие профессиональные мероприятия – это подбор кадров, их профессиональная подготовка или переподготовка, мероприятия по повышению квалификации и обеспечения кадрового роста, а также аттестации кадров муниципального образования выполненных качественно.

Комплексность кадровой политики.

На законодательном уровне требования к кадровым процессам и к профессиональной подготовке кадров ужесточаются, связи с чем кадровой службе муниципальных образований приходится выполнять свои функции более качественно и эффективно. В основе качественного подхода к управлению муниципальными кадрами лежит комплексный подход к управлению персоналом. Сущность данного подхода в том, что цель работы с кадрами определяется возникающими задачами муниципального управления. Для того, чтобы оперативно решить возникшие задачи, необходимо чтобы

кадры были квалифицированными, компетентным и готовым к решению вопросов местного значения любой сложности. Главный принцип применения комплексного подхода – это соблюдение норм служебной этики и профессиональной морали, а также исполнение антикоррупционного законодательства.

Для комплексного управления муниципальными служащими с учетом качества и эффективности управленческих решений необходимо использовать продвинутое кадровые технологии. В данном случае определяющий кадровый ресурс – это кадровая политика муниципального образования. По сути, кадры или персонал очень важный ресурс для муниципального управления, так как правильно построенная кадровая политика, основанная на четкой постановке целей и аргументация кадровой политики, позволяет эффективно управлять персоналом муниципального образования. Кадровая политика муниципального образования должна учитывать влияние как внешних, так и внутренних факторов кадрового воздействия.

В основе качественного управления кадрами муниципального образования лежат требования нормативных актов муниципального образования, федерального и регионального законодательства по управлению персоналом, принципов справедливости и последовательности, недопущения дискриминации. Комплексная кадровая политика по мнению С. В. Титова должна «учитывать потребности муниципального образования, и эффективно применять методы оценки (аттестации), профессионального обучения, поиск и подбор кадров, их продвижение по служебной лестнице» [5, с. 141].

А. А. Дейнека, В. А. Беспалько выделяют в качестве целей качественной кадровой политики следующие положения:

– обязательное соблюдение норм установленных Конституцией РФ, и основанные на них нормы федерального, регионального и

муниципального уровня – трудовые и служебные нормы, регулирующие труд муниципальных служащих;

- наличие тесных связей между кадровой работой и профессионально-квалификационными требованиями к кадровому составу;

- кадровая служба муниципального образования должна эффективно и рационально использовать кадровый потенциал;

- направленная работа кадровой службы по рациональной организации труда, снижению текучести кадров, формированию и поддержанию обученного персонала;

- наличие методики для оценки эффективности подбора, расстановки, обучения, системы повышения квалификации кадров и руководителей отделом муниципального образования;

- применение принципов управления кадрами с учетом экономического и социального эффекта [2, с. 114].

Кадровая политика в органах местного самоуправления имеет свою специфику, основанную на законодательных аспектах, регулирующих решение муниципальной службой стоящих перед ней задач.

По мнению М.А. Останковской под целью муниципальной кадровой политики понимается «порядок, направленный на формирование высокопрофессионального и стабильного кадрового потенциала органов местного самоуправления, с учетом нормативных требований и системы управления конкретного муниципального образования» [4, с. 23]. На рисунке 1 отражены цели и задачи муниципальной кадровой политики, которые применяются при комплексном подходе.

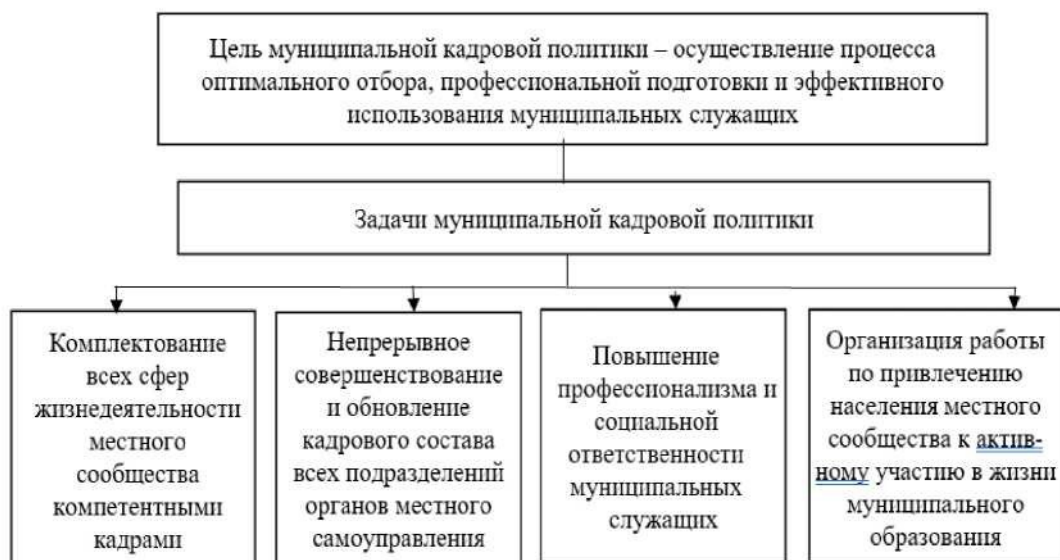


Рисунок 1 – Цель и задачи муниципальной кадровой политики [1, с. 176]

В реализации кадровой политики по мнению С. В. Титова, применяются определенные механизмы управления кадрами, основанные на правовых и организационных принципах. Также могут быть использованы информационные и научно-методические ресурсы (таблица 1).

Таблица 1 – Механизмы реализации муниципальной кадровой политики [5, с. 25]

Механизм	Характеристики
Нормативно-правовое обеспечение	Включает в себя органы местного самоуправления, в функции которых входит разработка нормативных документов в соответствии с федеральным законодательством
Организационное обеспечение	Предусматривает организационное обеспечение основных направлений кадровой работы: набор сотрудников, профессиональное обучение и развитие, аттестация, создание и использование кадрового резерва
Научно-информационное обеспечение	Предусматривает разработку методических основ муниципальной кадровой политики, разработку показателей эффективности кадровой политики
Научно-методическое обеспечение	Охватывает все направления муниципальной кадровой политики и предусматривает разработку и обеспечение всех органов местного самоуправления учебной методической литературой по реализации кадровой политики

Для реализации качественной кадровой политики в муниципальном образовании необходимо:

- муниципальные служащие и персонал муниципального образования должны эффективно решать вопросы местного значения;
- структура численности кадров органов местного самоуправления должна быть подобрана оптимальна;
- кадровая служба должна постоянно проводить оценку эффективности деятельности муниципальных служащих с учетом их функциональных обязанностей;
- применение эффективных методов кадровой работы в органах местного самоуправления;
- систематический отбор и ротация кадров, где наиболее ответственные участки управления – коммунальное хозяйство, система образования, система культуры;
- наличие разработанных трудовых стандартов для муниципальных служащих и других работников муниципального образования.

Главной стратегической задачей кадрового обеспечения муниципальной службы является создание компактного, высокопрофессионального, оптимально сбалансированного и эффективного аппарата органов всех уровней. Кадровая система муниципального образования показана на рисунке 2.

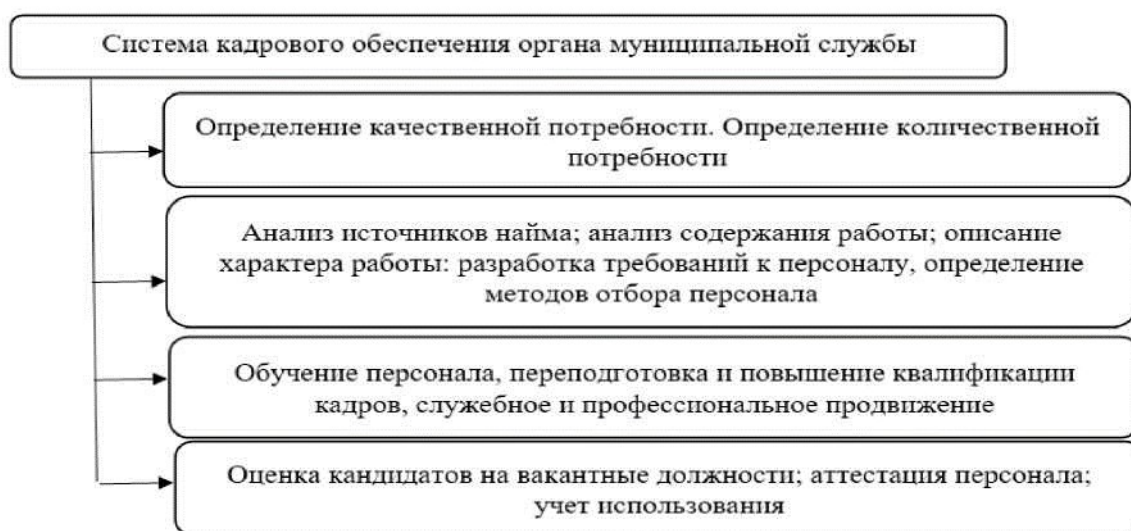


Рисунок 2 – Система кадрового обеспечения органа муниципального управления [1, с. 197]

Таким образом сущность муниципальной кадровой политики состоит в том, что она призвана отражать уровень развития муниципального образования, а также государства и необходима муниципальным органам власти для подготовки квалифицированных кадров.

Кадровая политика муниципального образования во многом зависит от уровня развития, так как данный факт определяет перспективы профессионального отбора и развития служащих муниципального образования. В качестве основы должно учитываться социально-политическое, социально-экономическое положение самого муниципального образования. На качественное управление кадрами в муниципальном образовании влияют следующие факторы – это деятельность кадровых служб, связанная с отбором, оценкой и расстановкой муниципальных служащих.

Система подбора кадров для муниципальных служб основана на комплексной оценке и отборе кандидатов, которые лучше всего подходят для работы в конкретном муниципальном образовании. Кроме того, кадровые службы должны определять, подходит ли кандидат на должность, и сможет ли он эффективно выполнять свои обязанности. С целью совершенствования кадровой политики на муниципальной службе предлагается реализовать комплекс мероприятий, которые будут способствовать реализации ожиданий служащих, желающих карьерного продвижения через подготовку в кадровом резерве (рисунок 3).



Рисунок 3 – Программа совершенствования кадровой политики в части формирования и использования кадрового резерва

С целью отбора сотрудников в кадровый резерв проводится конкурс между всеми, кто хочет карьерного роста за счет участия в кадровом резерве.

В целях организации конкурса по созданию кадрового резерва предлагается ввести процедуру оценки, которая будет использоваться для проведения оценки:

- умение управлять подчиненными;
- уровень подготовки;
- личное качество;
- потенциал для профессионального развития.

Для улучшения процесса отбора персонала можно предложить уточнить критерии отбора в зависимости от особенностей работы каждого сотрудника. Кроме того, разумно проводить тестирование претендентов по разным критериям. Тестирование будет отличаться для различных категорий персонала, учитывая их уникальные особенности и требования.

Список использованных источников

1. Дворчук, А. Н. Кадровое обеспечение муниципальной службы: проблемное поле и основные характеристики / А. Н. Дворчук, А. В. Винокурова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. - 2018. - № 6-2.

2. Дейнека, А. А. Управление человеческими ресурсами / А. А. Дейнека, В. А. Беспалько. - Москва : Дашков и К, 2019.
3. Купряшин, Л. Г. Основы государственного и муниципального управления / Л. Г. Купряшин. - Москва : Юрайт, 2016.
4. Останковская М.А. Реализация кадровой политики в органах муниципальной власти // Индустриальная экономика. № 3., том 1, 2021. С. 23 – 27
5. Титова, С. В. Сущность муниципальной кадровой политики / С. В. Титова // Современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования в социально-экономических системах : сбор-ник научных трудов 9-й МНПК. - Курск, 2020.