

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

PRIORITY AREAS FOR THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN
LOCAL GOVERNMENT

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. В статье проведен анализ состояния кадрового обеспечения
муниципального управления и выделены приоритетные направления
развития кадрового обеспечения в органах местного самоуправления в
современной России.

Ключевые слова: муниципальные учреждения, муниципальные
организации, муниципальные служащие, кадровая политика, кадровое
обеспечение.

Annotation. The article analyzes the state of staffing of municipal
government and identifies priority areas for the development of staffing in local
government in modern Russia.

Keywords: municipal institutions, municipal organizations, municipal
employees, personnel policy, staffing.

Кадровая политика – это совокупность методов, принципов,
направлений и содержания работы с муниципальными служащими. Ее целью
является разработка и внедрение стратегий управления человеческими
ресурсами в сфере местного самоуправления. Кадровая политика определяет

подходы и практики, направленные на привлечение, развитие, мотивацию и управление служащими местного самоуправления [2].

Кадровая политика направлена на обеспечение эффективности и результативности работы органов местного самоуправления муниципалитета, а также на создание благоприятных условий для службы для муниципальных служащих.

В постановке задач, определении приоритетов, в выборе механизмов управления обеспечением государственной и муниципальной службы кадрами важен учет ряда факторов:

- кадровое обеспечение государственного и муниципального управления осуществляется в рамках и на основе государственной кадровой политики, реализации ее целей, приоритетов, принципов;

- кадровое обеспечение государственного и муниципального управления осуществляется в рамках единого правового поля [4, с. 179].

Кадровое обеспечение в государственном и муниципальном управлении – это деятельность, направленная на комплектование профессионально подготовленными работниками всех органов власти, способными на уровне современных требований эффективно осуществлять в рамках закона и должностных полномочий задачи и функции государственных и муниципальных органов, предполагающая применение различных, большей частью закрепленных в нормативно-правовых актах механизмов и технологий формирования и использования кадров.

Успех реализации этой задачи в значительной мере зависит от правильного выбора механизмов и технологий ее решения. Механизм кадрового обеспечения – это система принципов, форм и методов формирования и использования кадров. Кадровые технологии – совокупность методов, приемов, организационных процедур оптимизации кадровой работы.

Основные направления кадрового потенциала органов местного самоуправления можно охарактеризовать следующим образом:

1. Отбор и трудоустройство квалифицированных сотрудников предполагает разработку и применение системы подбора персонала, которая позволяет привлекать специалистов с необходимыми навыками, знаниями и опытом на должности в органах местного самоуправления.

2. Развитие и обучение. Органы местного самоуправления должны создать систему непрерывного обучения и повышения квалификации для своих сотрудников. Это включает в себя повышение профессиональных навыков и знаний, таких как тренинги, проведение семинаров, посещение конференций и других мероприятий.

3. Мотивация и стимулирование сотрудников создает систему мотивации, которая побуждает сотрудников местных органов власти достигать высоких результатов и эффективно выполнять свои обязанности. Это может включать финансовые и нефинансовые стимулы, возможности карьерного роста и развития.

4. Управление служебной деятельностью – это процесс, в рамках которого местные органы власти должны иметь систему оценки служебной деятельности, позволяющую им измерять и оценивать вклад полномочий каждого сотрудника в работу и обеспечивать эффективность их деятельности.

5. Развитие лидерских качеств. Местным органам власти следует разработать программы развития лидерских качеств для своих сотрудников. Развитие лидерских навыков помогает сформировать команду профессионалов, способных принимать решения, управлять организацией и вести к достижению целей.

6. Управленческий потенциал и карьерный рост. Развитие потенциала и управление им являются важными аспектами кадрового потенциала. Органы местного самоуправления должны выявлять потенциально талантливых

сотрудников и предоставлять возможности для карьерного роста и развития [3, с. 143].

Такого рода направления помогают обеспечить эффективное использование муниципальных кадровых ресурсов, повышение качества и мобильности, а также успешное выполнение функций и обязанностей, связанных с управлением и развитием местных сообществ

Для развития кадрового обеспечения в органах местного самоуправления необходимо решить следующие задачи:

1. Повысить денежное содержание сотрудников органов местного самоуправления до уровня, соответствующего среднему уровню заработной платы на рынке труда.

2. Широко применять программы по подготовке и переподготовке муниципальных служащих, проводить обучающие семинары, стажировки, конференции и другие мероприятия, направленные на совершенствование их профессионального уровня.

3. Повысить возможности для профессионального роста сотрудников органов местного самоуправления, развить систему «кадровых» лифтов.

4. Закрепить дополнительные меры социальной поддержки и социальные гарантии для муниципальных служащих.

5. Повысить престиж муниципальной службы.

6. Более широко внедрять в деятельность органов местного самоуправления современные информационные технологии, цифровые решения.

7. Повысить эффективность использования инструментов кадрового резерва.

Деятельность кадрового потенциала органов местного самоуправления направлена на эффективное управление персоналом, развитие сотрудников и обеспечение кадровой поддержки при реализации задач и функций самоуправления на местном уровне. Автоматизированная система

планирования позволяет удобно собирать данные, отслеживать процесс достижения целей и анализировать результаты. Она обеспечивает прозрачность и системность в управлении, помогая руководству принимать информированные решения и эффективно использовать ресурсы администрации. Система показателей эффективности работы администрации, интегрированная в автоматизированную систему планирования, позволяет оценивать и контролировать работу администрации, а также оптимизировать стратегическое управление муниципальным образованием [5, с. 386].

Таким образом, особенность кадрового потенциала органов местного самоуправления заключается в обеспечении компетентного и квалифицированного персонала, способного эффективно и ответственно осуществлять функции и задачи органов местного самоуправления. Кадровый потенциал является важным ресурсом для успешной работы органов местного самоуправления и влияет на качество и эффективность их деятельности. Цель кадрового потенциала органов местного самоуправления состоит в обеспечении опытного, мотивированного и компетентного персонала, способного к эффективному выполнению задач и достижению целей муниципального самоуправления.

Приоритетами современного кадрового обеспечения должны стать отказ от старых, чрезмерно централизованных кадровых технологий, авторитарного стиля работы с кадрами, утверждение демократических технологий (применение конкурсов при приеме на службу, квалификационных экзаменов, аттестации, испытательного срока, открытости и объективности в формировании резерва кадров, выдвижении на новую должность и т.д.). Они – эффективное средство гарантирования продвижения чиновников по службе с учетом способностей и эффективности практической деятельности.

Новая система организации работы с кадрами в сфере государственного и муниципального управления требует учета следующих организационно-управленческих принципов:

- комплексная и объективная оценка профессионального уровня, деловых и личностных качеств служащих и результатов их деятельности при отборе, расстановке и выдвижении;

- открытость и равный доступ граждан РФ к государственной и муниципальной службе в соответствии со своими способностями и профессиональной подготовкой, без какой-либо дискриминации по полу, возрасту, конфессиональным, этническим признакам и др.;

- демократическое, как правило, коллегиальное решение кадровых вопросов с учетом общественного мнения при сохранении принципа назначения на государственную (муниципальную) должность с соблюдением необходимой конфиденциальности;

- систематическое обновление кадров с сохранением преемственности, качественного укрепления за счет постоянного притока свежих, особенно молодых сил, использование возможностей и способностей кадров всех возрастов;

- подконтрольность государственных (муниципальных) служащих руководителям и вышестоящим государственным (муниципальным) органам, а также обществу, народу; воспитание персональной ответственности за порученное дело;

- обеспечение законности, соблюдение нормативно-правовых требований и процедур в решении кадровых вопросов.

Следование базовым принципам помогает избежать формально-номенклатурного подхода и субъективизма в подборе кадров, открывает возможности для демократизации технологий, введения процедур объективной оценки служащих.

В заключении хочется представить ряд рекомендаций для органов местного самоуправления по развитию кадрового обеспечения:

1. Создание в структуре органов местного самоуправления координационного органа по реализации кадровой политики.
2. Создание лабораторий муниципального развития, реализация обучающих программ для резерва (лидеров ТОС, НКО, старост и др.).
3. Привлечение потенциала НКО для обеспечения занятости населения.
4. Развитие цифровых сервисов в сфере обеспечения кадрами и профориентации.
5. Популяризация крестьянско-фермерского хозяйства в качестве эффективной модели занятости и экономической основы сельской семьи (с предоставлением земельных участков).

Литература

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 15.05.2024) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» 6 октября 2003 года № 131-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 40. - ст. 3822.
2. Ветютнев А.В. Понятие и сущность кадровой политики в органах местного самоуправления // Современные научные исследования и инновации. 2022. № 2 [Электронный ресурс].URL: <https://web.snauka.ru/issues/2022/02/97718>
3. Местное самоуправление: учебник для вузов / Н.С. Бондарь [и др.]; под редакцией Н. С. Бондаря. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 386 с.
4. Масилова М.Г. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления и пути их решения / М. Г. Масилова // Территория новых возможностей. 2019. – №4. – С. 179/

5. Мухаев, Р.Т. Система государственного и муниципального управления в 2 т. Том 2: учебник для вузов / Р.Т. Мухаев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2022. – 594 с.

6. Наумов, С.Ю. Основы организации муниципального управления / С.Ю. Наумов, Е.С. Ведяева, А.А. Гребенникова. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2022. – 375 с.