

# Суровов Максим Викторович

Магистрант

**Направление:** Государственное и муниципальное управление

**Магистерская программа:** Государственная и муниципальная служба

## Кадровое обеспечение муниципальной службы

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы кадрового обеспечения муниципальной службы на современном этапе, дано определение кадрового обеспечения, отмечены основные аспекты поиска и подбора кадрового потенциала на муниципальную службу и сделаны предложения по совершенствованию кадровой политики, включающей разработку стратегий привлечения кандидатов, организация систематического обучения, повышения квалификации, переподготовки, а также мотивация и стимулирование персонала и др.

**Ключевые слова:** кадры, кадровый состав, муниципальное образование, местное самоуправление.

Обеспечение органов государственного и муниципального управления квалифицированными и компетентными кадрами играет решающую роль в эффективном разрешении вопросов на местном уровне. В особенности, это актуально сегодня, когда требования к профессиональным навыкам и знаниям сотрудников, занимающих важные позиции в государственном и муниципальном управлении, становятся все более высокими.

Высококвалифицированный и профессиональный кадровый состав обладает необходимыми знаниями, навыками и опытом, чтобы эффективно анализировать и решать сложные вопросы, связанные с местным уровнем управления, они способны проводить политику и программы, соответствующие потребностям и приоритетам местного сообщества.

Ю.В. Баталова считает, что сформированный резерв муниципальных служащих также играет важную роль в управлении. В кадровый резерв муниципальной службы входит группа потенциальных сотрудников, которые обладают потенциалом для развития и занятия ключевых позиций в органах государственного и муниципального управления. Существование такого резерва способствует непрерывному обеспечению квалифицированными и компетентными кадрами, а также подготовке будущих лидеров для предстоящих вызовов и задач [2, с. 389].

Таким образом, обеспечение органов государственного и муниципального управления квалифицированными и компетентными кадрами, включая формирование резерва муниципальных служащих, необходимо для успешного и эффективного решения вопросов на местном уровне и обеспечения благосостояния местного сообщества.

В.И. Капустин отмечает, что кадровое обеспечение является ключевым аспектом кадровой политики и включает в себя широкий спектр мероприятий, целью которых является обеспечение высококачественного и эффективного состава персонала [3, с. 92].

Одним из важных аспектов кадрового обеспечения является процесс поиска и подбора квалифицированной рабочей силы. Данный процесс включает в себя разработку стратегий привлечения кандидатов, проведение собеседований, оценку компетенций и выбор наиболее подходящих кандидатов для занятых должностей.

Подготовка персонала также является важной составляющей кадрового обеспечения. В подготовку персонала входит организация тренингов, семинаров, профессионального обучения и развития сотрудников. Цель таких мероприятий - повышение навыков, знаний и компетенций персонала, чтобы они могли эффективно выполнять свои обязанности и достигать поставленных целей.

Оценка и развитие персонала тоже являются важными задачами в системе кадрового обеспечения, к которой относятся проведение регулярных оценок производительности, обратную связь, планирование карьеры и предоставление различных возможностей для роста и развития сотрудников.

Р.Т. Мухаев, отмечает, что кадровое обеспечение направлено на создание условий для эффективного развития и использования потенциала персонала, а также на повышение продуктивности и достижение стратегических целей организации [4, с. 299].

Одним из важнейших факторов развития и совершенствования деятельности органов местного самоуправления является формирование высококвалифицированного и эффективного кадрового состава с помощью:

- профессионального образования;
- переподготовки;
- аттестации и т.д.

Профессиональное образование является основой для подготовки квалифицированных специалистов. Обучение в учебных заведениях, таких как вузы или специализированные учебные центры, позволяет студентам получить необходимые теоретические знания и практические навыки, специализированные по конкретным областям деятельности органов местного самоуправления.

Переподготовка – это инструмент формирования кадрового состава. Постоянно меняющаяся политическая, правовая и социальная среда требует от служащих государственных и муниципальных органов постоянного обновления и расширения своих знаний и навыков. Проведение курсов переподготовки позволяет сотрудникам органов местного самоуправления получить актуальную информацию и современные подходы к решению сложных задач, адаптировать свои компетенции к новым требованиям.

Аттестация является механизмом оценки знаний, навыков и профессиональной компетентности служащих органов местного самоуправления. Аттестация позволяет определить и признать квалификацию и результаты работы сотрудников, а также внести необходимые коррективы в их развитие и обучение.

Таким образом, использование профессионального образования, переподготовки, аттестации и других инструментов позволяет формировать высококвалифицированный и эффективный кадровый состав органов местного самоуправления, который способен эффективно решать задачи и принимать

стратегические решения, соответствующие нуждам и приоритетам местного сообщества.

В.И. Осейчук, подчеркивает, что процесс постоянного обучения муниципальных служащих является необходимым в связи с постоянными изменениями в законодательстве и появлением новых нормативно-правовых актов в Российской Федерации. Постоянное обучение позволяет служащим быть в курсе последних изменений и применять их на практике [5, с. 342].

Программы подготовки и повышения квалификации для муниципальных служащих должны быть ориентированы на детальное рассмотрение не только правовых аспектов, но и на практический опыт. Взаимодействие между сотрудниками различных муниципальных образований для обмена опытом является важным аспектом таких программ.

Обучение служащих должно включать изучение новых законов, нормативных актов и процедур, которые касаются их работы. Однако, важно также предоставить им возможность обсудить практические примеры и сценарии из реальной жизни и обменяться опытом с коллегами из других муниципальных образований. Такой обмен опытом может помочь служащим получить новые идеи, эффективные методы работы и улучшить качество предоставляемых услуг.

Поэтому программы для подготовки и повышения квалификации муниципальных служащих должны быть разнообразными и многоуровневыми, включая как теоретическое обучение, так и практические тренинги, семинары и мероприятия для обмена опытом между сотрудниками различных муниципальных образований. Это поможет обновлять и расширять знания и навыки служащих, что, в свою очередь, способствует более эффективной и качественной работе в сфере муниципального самоуправления.

Развитие трудового потенциала на муниципальной службе является ключевым аспектом для обеспечения эффективного функционирования органов местного самоуправления в России. Он позволяет создать команду компетентных и мотивированных специалистов, готовых выполнять задачи муниципальных органов

и предоставлять качественные услуги гражданам. Для развития трудового потенциала на муниципальной службе используются различные мероприятия:

- организация систематического обучения и проведение программ повышения квалификации позволяют развивать у служащих навыки и знания, необходимые для эффективного выполнения их задач. Обучение включает в себя различные форматы, такие как семинары, тренинги, онлайн-курсы и менторство.

- введение системы мотивации и стимулирования, которая соответствует целям и интересам муниципальных служащих, может быть полезным инструментом для развития их трудового потенциала. В нее входят финансовые поощрения, премии и вознаграждения, а также возможность участия в проектах с большей ответственностью или престижными задачами.

- развитие трудового потенциала также связано с правильным отбором и наймом специалистов на муниципальную службу. Важно привлекать квалифицированных и мотивированных кандидатов, проводить объективный отбор и учитывать разнообразие в рамках принципов недискриминации и равных возможностей.

- создание системы управления знаниями и обмен опытом между сотрудниками способствует развитию трудового потенциала. Формирование базы знаний, документирование лучших практик, проведение внутренних семинаров и менторинговых программ помогают сотрудникам извлекать уроки из своего опыта и профессионально расти.

- забота о комфортных и стимулирующих рабочих условиях, создание благоприятной организационной культуры являются важными аспектами развития трудового потенциала. Сюда относятся поддержка баланса работы и личной жизни, установление четких коммуникационных и управленческих процедур, а также уважение и признание достижений сотрудников.

Таким образом, развитие трудового потенциала на муниципальной службе является непрерывным процессом, требующим постоянного внимания и вложений. Правильные стратегии и меры по развитию трудового потенциала помогут повысить

эффективность и качество работы муниципальных органов, создавая благоприятную среду для развития местного самоуправления.

### Литература

1. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» 6 октября 2003 года № 131-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2003. - № 40. - ст. 3822.

2. Баталова, Ю.В. Государственное и муниципальное управление: учебник для вузов / Ю.В. Баталова; под общей редакцией Н.А. Омельченко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 389 с.

3. Капустин В.И., Сальников В.И. Кадровое обеспечение муниципального управления // Социально-политические процессы в современном мире: взгляд молодых. – 2021. – №3. – С. 92.

4. Мухаев, Р.Т. Система государственного и муниципального управления в 2 т. Том 1: учебник для вузов / Р.Т. Мухаев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 299 с.

5. Осейчук, В.И. Теория государственного управления: учебник и практикум для вузов / В. И. Осейчук. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 342 с.