

Суровов Максим Викторович

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

**Приоритетные направления развития кадрового обеспечения в органах
местного самоуправления**

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.

Кадровая политика представляет собой совокупность методов, принципов, направлений и содержания работы с муниципальными служащими. Ее целью является разработка и осуществление стратегии по управлению человеческими ресурсами в сфере местного самоуправления. Кадровая политика определяет подходы и практики, которые направлены на привлечение, развитие, мотивацию и управление муниципальными служащими.

Кадровая политика важна для обеспечения эффективности и результативности работы муниципальных органов самоуправления, а также для создания благоприятной и продуктивной рабочей среды для муниципальных служащих. Она направлена на достижение оптимального использования человеческих ресурсов и обеспечение качественного обслуживания местного сообщества.

По мнению С.Ю. Наумова основные направления кадрового потенциала органов местного самоуправления можно охарактеризовать следующим образом:

1. Подбор и найм квалифицированных сотрудников включает разработку и применение системы подбора, которая позволяет привлекать профессионалов с

нужными навыками, знаниями и опытом на должности органов местного самоуправления.

2. Развитие и обучение. Органы местного самоуправления должны создавать систему непрерывного обучения и развития для сотрудников. Сюда входит проведение тренингов, семинаров, участие в конференциях и других мероприятий, чтобы повысить их профессиональные навыки и знания.

3. Мотивация и стимулирование сотрудников, представляет собой систему создания системы мотивации, которая стимулирует сотрудников органов местного самоуправления к достижению высоких результатов и качественного выполнения своих обязанностей. Это может включать финансовые и нематериальные поощрения, возможности карьерного роста и развития.

4. Управление производительностью, представляет процесс, когда органы местного самоуправления должны иметь систему оценки производительности, которая позволяет измерять и оценивать вклад каждого сотрудника в работу органа и обеспечить эффективность и результативность деятельности.

5. Развитие лидерских качеств. Органы местного самоуправления должны создавать программы развития лидерских навыков у своих сотрудников. Развитие лидерских качеств поможет сформировать команду профессионалов, способных принимать решения, управлять и вести организацию к достижению поставленных целей.

6. Управление потенциалом и карьерным ростом. Развитие и управление потенциалом является ключевым аспектом кадрового потенциала. Органы местного самоуправления должны идентифицировать потенциально талантливых сотрудников и предоставлять им возможности для карьерного роста и развития [4, с. 375].

Эти направления помогают обеспечить эффективное использование кадрового потенциала органов местного самоуправления, повысить его качество и мобильность, а также обеспечить успешное выполнение функций и обязанностей, связанных с управлением и развитием местного сообщества.

Р.Т. Мухаев отмечает, что подбор, отбор и набор персонала в администрации являются важными аспектами кадровой политики. Эти процессы направлены на привлечение и отбор квалифицированных кандидатов на должности в администрации. Давайте рассмотрим каждый из них подробнее:

1. Подбор персонала. В этом этапе определяются требования к кандидатам и разрабатывается профиль должности. Рекрутеры или HR-специалисты используют различные методы, такие как публикация вакансий, поиск по базам данных, проведение собеседований и анализ резюме, чтобы привлечь подходящих кандидатов.

2. Отбор персонала. На этом этапе осуществляется оценка кандидатов на соответствие требованиям и потенциалу. Включает в себя проведение собеседований, оценку квалификации и опыта, а также проверку рекомендаций и прошлой работы кандидата. Целью отбора является выбор наиболее подходящих кандидатов для конкретной должности.

3. Набор персонала. На этом этапе происходит оформление приема на работу выбранных кандидатов. Набор персонала включает в себя оформление документов, подписание трудового договора и урегулирование всех административных формальностей, связанных с приемом на работу [3, с. 574].

При подборе, отборе и наборе персонала в администрации важно учитывать требования должности, а также ориентироваться на компетенции, опыт и потенциал кандидатов. Кроме того, следует придерживаться принципов непредвзятости, честности и равноправия при отборе и наборе персонала. Эти процессы помогают администрации привлечь высококвалифицированных и подходящих специалистов, способствуя эффективности и результативности ее работы.

В.П. Уманская отмечает, что система показателей эффективности работы администрации муниципального образования строится на основе сформированной многоуровневой системы целей. Эти цели отражают стратегические приоритеты и задачи администрации и направлены на достижение определенных результатов и улучшение работы в различных областях муниципального управления, например, в образовании, здравоохранении, инфраструктуре и т.д. [5, с. 176].

Одновременно с формированием системы целей происходит внедрение автоматизированной системы планирования, которая позволяет более эффективно управлять ресурсами и процессами, связанными с достижением поставленных целей. В эту систему планирования включаются показатели эффективности, которые измеряют степень достижения этих целей. Показатели могут быть количественными или качественными и отражать различные аспекты работы администрации, такие как выполнение плановых показателей, улучшение качества предоставляемых услуг, оптимизация расходов и т.д.

Кадровый потенциал органов местного самоуправления занимается процессом подбора и найма квалифицированных сотрудников. Процесс подбора и найма квалифицированных сотрудников включает определение требований к вакансии, публикацию объявлений о вакансии, проведение собеседований и выбор наиболее подходящих кандидатов. Органы местного самоуправления осуществляют деятельность по развитию и обучению своих сотрудников. Сюда относятся организация тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации и других мероприятий, направленных на расширение знаний, навыков и компетенций сотрудников.

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 [2, 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.

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. Местное самоуправление: учебник для вузов / Н.С. Бондарь [и др.]; под редакцией Н. С. Бондаря. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 386 с.
3. 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.
4. 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.
5. Уманская, В.П. Государственное управление и государственная служба в современной России: монография / В.П. Уманская, Ю.В. Малеванова. – Москва: Норма, 2021. – 176 с.