

Мокров Александр Николаевич

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Особенности кадровой работы в муниципальных учреждениях

Аннотация. В статье рассматриваются основные аспекты кадровой работы в муниципальных учреждениях, акцентируя внимание на уникальных характеристиках данного сектора. Обсуждаются важность соблюдения законодательства, специфические требования к кадровым ресурсам, а также методы управления персоналом, которые способствуют повышению эффективности работы учреждений. Освещаются вопросы подготовки кадров, оценки их профессиональных навыков, а также адаптации сотрудников к изменениям в законодательстве и повышению квалификации. В заключение даются рекомендации по оптимизации кадровых процессов, что позволит улучшить качество предоставления муниципальных услуг и создать более стойкую кадровую базу.

Ключевые слова: муниципальные учреждения, управление, социальные услуги, муниципальная политика

Работа с кадрами в муниципальном учреждении - целенаправленная деятельность руководящего состава учреждения, руководителей и специалистов подразделений системы работы с кадрами, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов работы с кадрами учреждения [9, с.324].

Работа с кадрами в муниципальном учреждении заключается в планировании кадровой работы, разработке оперативного плана работы с кадрами; определении кадрового потенциала и потребности учреждения в кадрах [5, с.52].

Кадровую работу в муниципальных учреждениях необходимо изучать и рассматривать, как социальное явление. При этом стоит учитывать, что в центре

кадровой работы находится кадровый потенциал, то есть человек как носитель профессиональных знаний, опыта и квалификации, его интересы и потребности в сфере реализации профессиональных возможностей [3, с.28].

Работа с кадрами в муниципальном учреждении охватывает широкий спектр функций от приема до увольнения кадров:

- наем, отбор и прием кадров;
- деловая оценка кадров при приеме, аттестации, подборе;
- профориентация и трудовая адаптация;
- мотивация трудовой деятельности кадров;
- соблюдение этики деловых отношений;
- обеспечение безопасности кадров;
- обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров;
- высвобождение кадров.

Работа с кадрами в муниципальном учреждении предусматривает информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое и документационное обеспечение системы работы с кадрами.

Кадровая работа в муниципальных учреждениях определяется как деятельность служб муниципальных учреждений по реализации политики, направленной на:

- поиск, оценку, отбор кадров в муниципальных учреждениях;
- профессиональное развитие кадров, их мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед муниципальными учреждениями.

Кадровая работа в муниципальных учреждениях представляет собой рассчитанную на длительный период стратегию развития человеческих ресурсов, систему подбора, оптимальной расстановки и профессионального развития кадров муниципального уровня, способных обеспечить определенную перспективу экономического, политического, социального и культурного развития местного сообщества, целостное использование всех имеющихся на территории ресурсов: человеческих, природных, производственно-хозяйственных, образовательных, культурно-исторических [2, с.85].

Кадровая работа в муниципальных учреждениях должна осуществляться в

русле региональной и государственной политики и находится в ней в отношениях взаимодополнения. Качественная особенность современной кадровой политики ее многосубъектность и разнообъектность [8, с.6].

Кадровая работа в муниципальных учреждениях касается, прежде всего, непосредственной жизнедеятельности людей, их жизнеобеспечения и безопасности. Кадровая политика муниципального уровня затрагивает экономику, социальную сферу, культуру [4, с.10].

Важнейшей функцией кадровых органов муниципальных учреждений в сфере кадровой работы является оптимальный подбор и рациональное использование кадров, их профессиональное развитие, создание условий для поддержания необходимого уровня управления хозяйственно-экономическими и социально-культурными процессами на территории.

Основные цели кадровой работы муниципальных учреждений состоят в следующем:

- привлечение к участию в социально-экономических преобразованиях всего трудоспособного населения территории, мобилизация человеческих ресурсов на активное участие в высокопроизводительном труде, обеспечение воспроизводства жизненных сил местного сообщества;

- укомплектование всех звеньев общественной и хозяйственной работы инициативными и компетентными работниками, умеющими реализовывать социально-экономические задачи;

- обеспечение непрерывного совершенствования и своевременного обновления кадрового состава производственно-хозяйственной, социально-культурной и управленческой организации местного сообщества, создание условий для повышения профессионализма и социальной ответственности кадров в области муниципального управления.

Содержание кадровой работы муниципальных учреждений охватывает вопросы, связанные:

- с целенаправленным, планомерным, сбалансированным формированием и подготовкой квалифицированных работников, непрерывным повышением их

профессионального мастерства, всесторонним образованием и постоянным воспитанием кадров;

- с распределением и перераспределением работников по сферам занятости, видам профессиональной деятельности;

- с рациональным использованием кадров, материальным и моральным стимулированием их деятельности, развитием специальных способностей, формированием удовлетворенности трудом;

- с организацией кадровой работы, контроля над их деятельностью;

- с формированием и развитием комплексной системы управления человеческими ресурсами [6, с.178].

Кадровая работа муниципальных учреждений на современном этапе является главным инструментом продуктивного использования конкурентных преимуществ и ресурсов учреждения. Она в полной мере должна учитывать и факторы местоположения муниципального учреждения, и ресурсную базу, и структуру экономики, и собственный кадровый потенциал [7, с.466].

На сегодняшний день принципы работы с кадрами в муниципальных учреждениях должны быть ориентированы на профессионализм и ответственность сотрудников. Кадровая политика должна включать систему мотивации и социальной защиты работников.

Важно отметить, что неправильно ограничивать кадровую деятельность только процессом найма и распределения сотрудников. Управление персоналом, являющееся одной из ключевых задач в данной области, должно охватывать широкий спектр мероприятий (организационных, экономических, образовательных, социально-психологических) на различных этапах работы с кадрами: от формирования резервов и подбора на вакансии до мотивации эффективного труда, карьерного роста и увольнения.

Следует подчеркнуть, что часто указанным аспектам кадровой работы в муниципальных учреждениях уделяется недостаточно внимания. Это связано с тем, что отбор сотрудников осуществляется по устаревшим методикам, не учитываются морально-психологические характеристики, работа с кадровым резервом

неэффективна и не создает условий для «воспроизводства» кадрового потенциала, а оценка персонала зачастую носит формальный характер и страдает от низкого уровня научно-методического обеспечения.

Таким образом, муниципальные учреждения могут внедрить новые подходы и механизмы в кадровую работу [1, с.57].

В муниципальных учреждениях реализация кадровых технологий должна реализовываться в правовом поле, что позволит придать им легитимность. Иными словами:

- действия руководителя и специалистов по кадрам в области применения и использования результатов кадровых технологий должны быть строго регламентированы;

- содержание кадровых технологий должно быть доступно и понятно тем, по отношению к кому они применяются;

- кадровые технологии не должны нарушать права человека, ущемлять личное достоинство, приводить к получению и разглашению информации, не имеющей отношения к выполнению его обязанностей, в том числе, и к состоянию здоровья;

- право на применение кадровых технологий должны иметь те, кому это вменяется в обязанность, и кто обладает для этого достаточной квалификацией.

Эффективная работа с кадрами в муниципальных организациях имеет решающее значение для их успешного функционирования. Важно учитывать специфику этой сферы, включая законодательные аспекты, обязательность прозрачности и ответственности перед обществом. Также следует акцентировать внимание на профессиональном росте сотрудников, обучая их новым навыкам и знаниям, что будет способствовать улучшению качества предоставляемых услуг.

Одним из основных элементов успешного управления кадрами в муниципальных учреждениях является создание справедливой и понятной системы подбора и продвижения работников. Здесь стоит учитывать не только профессиональную компетенцию, но и социальные навыки, а также умение общаться и работать в команде.

Для достижения эффективных результатов в работе с персоналом необходимо обращать внимание на мотивацию сотрудников. Нужно создать благоприятные условия для их профессионального и карьерного роста, а также поощрять достижения и успехи. Это ведет к повышению общего качества работы учреждения, улучшению его имиджа и удовлетворенности клиентов.

Таким образом, специфика кадровой работы в муниципальных организациях требует тщательного подбора, обучения и развития сотрудников, а также создания условий для их мотивации и профессионального роста, что позволит улучшить качество услуг и повысить общую эффективность учреждения.

Литература

1. Елсукова Ю.Ю. Актуальные проблемы организации работы отдела кадров на предприятиях // Современные инновации, тенденции, проблемы в области экономики и управления. – Волгоград: Общество с ограниченной ответственностью «Сфера», 2024. С. 57-59.
2. Карпенко И.С. Организация подбора кадров для работы в детском доме // Студенческий. – 2021. № 19-1(105). С. 85-86.
3. Кутовой Е.Г. Задачи совершенствования деятельности ООН и подготовки кадров для работы в Организации // Дипломатическая служба. – 2022. № 1. С. 28-35.
4. Лысенко Н.В., Степанова Т.А., Заиченко А.А. Организация единого методико-психологического пространства учреждения – оптимальный путь развития профессионализма педагогических кадров // Воспитание и дополнительное образование. – 2024. № 2(88). С. 8-10.
5. Орловцев А.В. Проблемы и задачи при организации работы в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении в сельской местности // Студенческий. – 2021. № 38-2(124). С. 52-55.
6. Тютюнникова М.В. Совершенствование организации работы муниципального бюджетного образовательного учреждения на основе внедрения информационно - коммуникационных технологий // Актуальные проблемы экономики, менеджмента, права и информационных технологий: теория и практика.

– Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2024. С. 178-180.

7. Чернова Е.А. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел // Вестник науки. – 2024. Т. 3, № 11(68). С. 466-470.

8. Юсуфов В.П. Особенности организации работы по подготовке и повышению квалификации кадров муниципальной службы // Инновации. Наука. Образование. – 2023. № 60. С. 6-13.

9. Яшкова Е.В., Лаврентьева Л.В., Зверев С.А. Управление процессом повышения эффективности методической работы с педагогическими кадрами образовательного учреждения // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. № 69-1. С. 324-327.

@Бюллетень магистранта 2024 год №6