РОЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Разумов Илья Александрович

магистрант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, РФ, г. Липецк

В современных условиях особую роль в реализации местного самоуправления в России играет кадровая политика. Повышение эффективности муниципального управления не может быть реализовано без совершенствования механизма управления ею в местных органах власти [1].

Особое значение кадровая политика принимает в деятельности исполнительно-распорядительных органов местного самоуправления, главным образом, в местных администрациях.

Администрация муниципального образования наделяется уставом полномочиями по решению вопросов местного значения и полномочиями для осуществления отдельных полномочий, переданных органам местного самоуправления федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации, к которому она относится.

От качества управления кадровой политикой в местных администрациях во многом зависит качество разрабатываемых и реализуемых управленческих решений, и, соответственно, уровень благосостояния населения в муниципальном образовании.

Современная кадровая политика в муниципальных образованиях нашей страны является своеобразным политическим курсом работы с кадрами, который обоснован и закреплен в различных официальных документах, которые определяют деятельность данной структуры органов по установлению и регулированию кадровых отношений в современных условиях развития общества [2].

Руководство кадровой политикой структурных подразделениях местных администраций осуществляется на основе механизма управления муниципальной кадровой политикой, под которым понимают деятельность муниципального образования по формированию требований к служащим данной структуры органов, по их отбору, подготовке и рациональному использованию с учетом состояния экономики региона, уровня его развития, численности аппарата, прогнозов о количественных и качественных потребностях в кадрах муниципальных служащих [1].

Предметом механизма управления муниципальной кадровой политикой в органах исполнительной власти муниципальных образований являются разнообразные меры, направленные на развитие кадрового потенциала работников.

Рассматривая методы механизма управления муниципальной кадровой политикой в администрации города Липецка, можно сказать, что основными из них являются административные, к которым относятся:

- жесткая организация и документальная регламентация системы управления персоналом;
- планирование состава и структуры служащих, формирование кадрового резерва;
- контроль над системой реализации распорядительных воздействий;
- механизм дисциплинарной и административной ответственности [1].

Разумов И.А. Роль кадровой политики в повышении эффективности муниципального управления // Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2020. № 2(95). URL: https://nauchforum.ru/journal/stud/95/65062 (дата обращения: 30.08.2025).

Кроме того, применяются организационные методы, но в их основе, можно сказать, лежат административные. К основным организационным методам, применяемым в администрации города Липецка, относятся:

- разработка мероприятий по ротации и развитию кадров;
- контроль над проведением конкурсного отбора претендентов на вакантную должность [1].

Как показал проведенный анализ, механизм управления кадровой политикой в администрации города Липецка характеризуется рядом проблем:

- ограниченность методов управления мотивацией трудовой деятельности;
- недостаточно системный подход к кадровому развитию;
- неэффективная работа с кадровым резервом;
- отсутствие индивидуальных стратегических планов развития работников.

На основании проведенного анализа мотивации труда предлагаются следующие мероприятия по решению первой проблемы, направленные на совершенствование мотивации труда в администрации города Липецка:

- применение стимулирующих форм оплаты труда;
- использование социально-психологических факторов в стимулировании персонала;
- доплаты за перевыполнение норм (например, за переработку свыше установленного рабочего графика).

Для становления системного подхода к кадровому развитию в администрации города Липецка необходимо создать эффективную систему профессиональной подготовки и личностного развития муниципальных служащих. Это требует разработки:

- подходов к регулированию кадровых процессов и отношений;
- критериев аттестации и переаттестации кадров;
- форм повышения квалификации персонала;
- методов рационального использования кадрового потенциала;
- современных кадровых механизмов и технологий и т.д. [2].

Проблема неэффективной работы с кадровым резервом заключается в том, что нередко специалист высокого уровня включается в кадровый резерв, но он его существовании вспоминают только через длительный период времени или не вспоминают вообще. Конкурсы на замещение вакантных должностей должны стать более прозрачнее, а ответы на вопросы о невключении в кадровый резерв со стороны претендента либо о том, почему ему не уделяется внимания – более объективнее.

Для решения проблемы, связанной с отсутствием индивидуальных планов стратегического планирования работников, администрации города Липецка рекомендуется планомерно обновлять кадровый состав, при этом разрабатывая индивидуальный стратегический план развития на каждого работника на 3-х летний период. Он представляет собой инструмент, с помощью которого сотрудник целенаправленно и планомерно занимается развитием у себя нужных качеств и навыков. Сам по себе такой план – это определенный документ, в котором указываются конкретные цели развития и определенные действия, с помощью которых можно их достигнуть.

Также необходимо сделать привязку индивидуального плана развития работника в ротации и продвижению его по карьерной лестнице. Результаты регулярных оценок работника и уровня его развития как профессионала должны стать основой для реального его карьерного роста.

Таким образом, современная кадровая политика администрации города Липецка нуждается в разработке и применении новых кадровых технологий по формированию высокопрофессионального и эффективного кадрового корпуса муниципальных служащих. Вопросы реформирования муниципальной службы по организации работы с кадрами местных органов властитребуют создания новых юридических конструкций и механизмов.

Список литературы:

1. Разиньков П.И., Разиньков О.П. Роль кадровой политики в повышении эффективности государственного и муниципального управления // Вестник Инновационного центра развития образования и науки. 2017 [Электронный ресурс]. URL: http://izron.ru (дата обращения 22.12.2019).

2. Прокопьева В.Г. Современные кадровые технологии государственной и муниципальной службы и новое качество государственной власти [Электронный ресурс]. URL: http://vestnik.uapa.ru (дата обращения: 23.12.2019).