

УДК 331.108.26

***КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В  
МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ***

***Коршун И.В.***

*магистрант,*

*Институт экономики, управления и природопользования СФУ*

*г.Красноярск, Россия*

**Аннотация:**

В статье рассмотрена сущность муниципальной кадровой политики, выделены ее цели и роль, обозначены предложения по совершенствованию механизмов формирования кадровой политике в муниципальной службе

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, кадровая политика, муниципальная служба, муниципальная кадровая политика, механизм формирования кадровой политики

***CONCEPTUAL BASES OF PERSONNEL POLICY IN MUNICIPAL  
MANAGEMENT***

***Korshun I.V.,***

*master's degree student,*

*Institute of Economics, Management and Nature Management of SFU*

*Krasnoyarsk, Russia*

**Annotation:**

In article the essence of municipal personnel policy is considered, the purposes and a role are allocated her, suggestions for improvement of mechanisms of formation to personnel policy in municipal service are designated

**Keywords:** personnel potential, personnel policy, municipal service, municipal personnel policy, mechanism of formation of personnel policy

Под муниципальной службой принято понимать социально значимую и общественно полезную деятельность, которая ориентирована на успешное функционирование и развитие муниципального образования.

Эффективность деятельности муниципальной службы подвержена сильному влиянию со стороны кадров, поэтому работа с ними важна, так как она позволяет не только сформировать трудовой коллектив с высокой производительностью труда, но и формирует кадровый резерв за счет активной работы с кадровым потенциалом. Поэтому в деятельности муниципальной службы необходимо большое внимание уделять вопросам кадровой политики.

Кадровый потенциал на муниципальной службе представляет собой трудовые ресурсы, обладающие профессиональными навыками и способностями, которые необходимы для достижения целей конкретного муниципального органа, а также обладают определенными внутренними ресурсами для участия в деятельности данного органа на более высоком статусном уровне (кадровый потенциал).

В свою очередь кадровая политика представляет собой ведущий инструмент управления персоналом, который приводит человеческий потенциал в соответствие с целями и задачами, стоящими перед деятельностью органа власти местного самоуправления.

Под муниципальной кадровой политикой принято понимать деятельность органов местного самоуправления, должностных лиц местного самоуправления, кадровых служб по реализации политики, направленной на поиск, оценку, отбор муниципальных служащих; профессиональное развитие кадров, их мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед органами местного самоуправления.

Кадровую политику на муниципальной службе необходимо изучать и рассматривать, как социальный процесс. При этом стоит учитывать, что в

центре кадровой политики находится кадровый потенциал, то есть человек как носитель профессиональных знаний, опыта и квалификации, его интересы и потребности в сфере реализации профессиональных возможностей.

Муниципальная кадровая политика на современном этапе является главным инструментом продуктивного использования конкурентных преимуществ и ресурсов той или иной территории. Она в полной мере должна учитывать и факторы местоположения муниципального образования, и ресурсную базу, и структуру экономики, и собственный кадровый потенциал [1].

Основные цели муниципальной кадровой политики 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 [2].

Содержание муниципальной кадровой политики 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 [2].

В современных условиях принципы кадровой политики в системе муниципального управления должны быть полностью сориентированы на профессионализм и ответственность муниципальных служащих, а сама кадровая политика должна включать систему механизмов мотивации и социальной защиты персонала.

Кадровая политика не является застывшей, ей свойственны изменения обусловленные изменениями, как в политической, так и в экономической ситуации в стране. Более того, на кадровую политику существенное влияние оказывает менталитет. В целях совершенствования кадровой политики необходимо принимать во внимание не только явные недостатки, существующие в текущей кадровой политике, но и опыт зарубежных стран с целью расширения ее механизмов.

Изучив различные точки зрения, можно выделить следующие предложения по совершенствованию механизмов формирования кадровой политике в муниципальной службе:

— выработать четкие, количественные и качественные, измерения результатов муниципальных служащих;

— выработать единый подход к определению эффективности управленческого труда, но с учетом специфики выполняемых работ;

— связывать результативность работы с материальным стимулированием;

— улучшить информирование граждан по вопросам наличия вакансий на муниципальной службе, проведения конкурсов, их итогов, в том числе путем

размещения извещений в Интернете, как на официальных сайтах, так и на специализированных сайтах поиска работы [3].

Обобщив все выше приведенное, стоит отметить, что современная муниципальная кадровая политика должна восприниматься не только как инструмент управления персоналом, но и как длительный механизм развития кадрового потенциала. Данный подход имеет определенную новизну, с учетом того, что развитие кадрового потенциала способствует развитию муниципальной службы.

Таким образом, муниципальная кадровая политика создаёт конкурентную кадровую среду, стабилизирует муниципальное управление, позволяет планомерно управлять структурной перестройкой управленческого аппарата, обеспечивает муниципальную службу опытными и высококвалифицированными кадрами.

### **Библиографический список**

1. Государственная и муниципальная служба: Учебное пособие / Г.М. Шамарова, Н.М. Куршиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 208 с.
2. Основы кадровой политики и кадрового планирования: учебное пособие / сост. Д. В. Елбаева, О. Х. Аршолоева, А. С. Кутумов, А. А. Белькова. — Улан-Удэ: Издательство Бурятского госуниверситета, 2016. - 208 с.
3. Винокурова А. Ю. Кадровый потенциал государственной и муниципальной службы [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2014 г.). — М.: Буки-Веди, 2014. — С. 151-155.