

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Боровкова А.А. Email: Borovkova6102@scientifictext.ru

Боровкова Анна Александровна – студент,
кафедра организационного развития,
Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва

Аннотация: статья представляет краткий анализ системы управления персоналом в органах местного самоуправления. В процессе исследования удалось выделить отличительные особенности в требованиях к муниципальному служащему в отличие от работника иной сферы деятельности. Подробно освещены вопросы законодательства в сфере управления персоналом в муниципальном образовании. В своей работе мы представили принципы, которые являются основой системы управления персоналом в органах местного самоуправления. Также сформулированы главные задачи, которые должны обеспечить соблюдение указанных принципов.

Ключевые слова: персонал, кадры, управление персоналом, муниципалитет, местное самоуправление, законодательство, нормативные акты.

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN LOCAL GOVERNMENT

Borovkova A.A.

Borovkova Anna Alexandrovna - Student,
DEPARTMENT OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT,
RUSSIAN STATE UNIVERSITY FOR THE HUMANITIES, MOSCOW

Abstract: the article presents a brief analysis of the personnel management system in local government. In the course of the study, it was possible to highlight the distinctive features in the requirements for a municipal employee, as opposed to an employee in another field of activity. The issues of legislation in the field of personnel management in the municipality are covered in detail. In our work, we presented the principles that are the basis of the personnel management system in local governments. The main tasks are also formulated, which should ensure compliance with these principles.

Keywords: personnel, personnel, personnel management, municipality, local government, legislation, regulations.

УДК 331.225.3

Управление персоналом в органах местного самоуправления является сложным многоступенчатым процессом. Эффективная кадровая политика предполагает реализацию не только организационных, но и психологических, нравственных мероприятий. При этом все они должны быть основаны на существующей нормативно-правовой базе нашей страны. Ведь грамотно организованное управление персоналом способно обеспечить использование знаний и навыков сотрудника для достижения целей организации.

Действующее законодательство Российской Федерации устанавливает определенные нормы и правила для сотрудников органов местного самоуправления. Такие нормы носят обязательный характер.

Особенностью управления персоналом в органах местного самоуправления является наличие большого числа нормативно-правовых актов о прохождении муниципальной службы. Подобные акты регламентируют:

- порядок приема на службу сотрудника;
- перечень оснований для приема на службу;
- возможности передвижения по карьерной лестнице (не только вертикально, но и горизонтально);
- перечень поощрений;
- дисциплинарные взыскания;
- порядок проведения аттестация;
- порядок окончания/прекращения государственной службы.

Важно также отметить еще одну отличительную особенность в управлении персоналом в органах местного самоуправления – конкурсная основа замещения вакантных должностей. На муниципальную службу кандидаты принимаются по итогам конкурсного отбора. Затем происходит оформления сотрудника на должность с заключением соответствующего договора. Немало важным является тот факт, что кандидаты, которые назначены на должность впервые исполняют свои обязанности с учетом испытательного срока.

Управление персоналом в органах местного самоуправления полностью регулируется нормами конституционного, административного и, разумеется, трудового права. На основании административного права разрабатываются должностные инструкции, в которых отражены определенные требования к муниципальным служащим.

В свою очередь трудовое право направлено главным образом на урегулирование трудовых отношений внутри коллектива. Ведь управление персоналом подразумевает не только прием на службу и ее дальнейшее прохождение, но и социальные гарантии для служащих, отдельные виды льгот и пр. Также нормы трудового права позволяют установить время труда и отдыха для сотрудников, порядок увольнения и пр. Однако помимо трудового законодательства следует учитывать специфику муниципальной службы. На этом основании при управлении персоналом в органах местного самоуправления применяют Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 №25-ФЗ.

Понятие «муниципальная служба» недавно вошло в российскую практику. Именно поэтому законодательная база в этой области пока не совершенна. Однако уже сейчас можно с уверенностью выделить основные требования к служащему в органах местного самоуправления.

Во-первых, в работе сотрудника муниципалитета важна беспристрастность. Во-вторых, дисциплина. В-третьих, соблюдение требований законодательства. Важно отметить, что некоторые отечественные авторы на первое место «ставят» законопослушность. Однако мы считаем, что важнейшим условием работы муниципального служащего является его беспристрастность в делах.

Анализ процесса управления персоналом в органах местного самоуправления позволяет сформулировать принципы управления в муниципальной системе управления персоналом.

Перспективность. Кадровая политика должна быть выстроена таким образом, чтобы учитывать все возможные варианты будущего развития в системе. Прогнозы могут формироваться на краткосрочный и долгосрочный периоды. Главной особенностью все же будет учет уровня экономического развития района/региона.

Не менее важным принципом, является научная обоснованность. Для ее эффективной реализации необходимо учитывать все факторы, которые оказывают влияние на работу персонала.

Третий принцип характерен не только для органов местного самоуправления. Принцип непрерывности кадровой политики широко применяется во многих организациях, на производствах и пр. Управление персоналом должно происходить постоянно, без перерывов. Ведь управление подразумевает не только принятие решений, но и анализ эффективности принятых решений. Таким образом, соблюдение принципа непрерывности обеспечит применение следующего принципа – устойчивости.

Устойчивой будет лишь та система, которая учитывает изменения во внешней и внутренней среде; способна составлять прогнозы; проводит систематический анализ своей деятельности.

К вышеперечисленному можно добавить принцип новизны. Высокая динамика изменений в экономической, социальной, технологической и других сферах способствует развитию современных технологий. Следовательно, динамика необходима и в кадровом составе. Это не предполагает тотальное сокращение или увольнение сотрудников и прием новых. Принцип обновления позволяет производить ротацию кадров. Таким образом, происходит карьерный рост и по вертикали и по горизонтали. Обновление не должно быть разовым мероприятием. Современные тенденции в управлении персоналом требуют систематического подхода.

Перечисленные принципы позволяют сформулировать определенные задачи. Выполнение этих задач станет основой для достижения основополагающих принципов в управлении персоналом в органах местного самоуправления.

Главной задачей является планирование управленческой деятельности. На этом этапе важно верно спрогнозировать возможные кадровые проблемы и предпринять меры для их минимизации и минимизации их последствий. Как только возможный «кадровый голод» спрогнозирован и приняты соответствующие меры можно формировать кадровый состав. Однако важно отметить, что такое формирование должно начинаться с внутренней ротации кадров, их «перестановки». На следующем этапе очень важно максимально эффективно использовать имеющиеся трудовые ресурсы. А именно профессиональный опыт, знания, навыки каждого муниципального служащего. Следующей немало важной задачей является своевременно повышение квалификации кадров. Выполнение этой задачи подразумевает не только переподготовку, но и обмен опытом с другими отделами, регионами и пр. по средствам современным IT-технологий.

Учитывая изложенное, можно еще раз отметить тот факт, что управление персоналом является сложным процессом. Это не разовое мероприятие, а целостная система, основанная не только на законодательстве нашей страны, но и на принципах морали и нравственности. Ведь эффективное управление персоналом способно обеспечить достижение поставленной цели в заданные сроки. Это особенно важно, когда от слаженной работы сотрудников муниципальных структур зависит качество жизни населения.

Список литературы / References

1. *Астахов Ю.В.* Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: монография. Белгород: 2010. 26 с.
2. *Дятченко Л.Я.* Социальные технологии в управлении общественными процессами. Белгород, 1993. 45 с.
3. *Иванова В.П.* Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом. Москва: Известия, 2003. 410 с.
4. Федеральный закон «О муниципальной службе в РФ» от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ // Российская газета, 2007.
5. *Черепанов В.В., Иванов В.П.* Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пос. для студентов вузов. Москва, 2017. 469 с.