

УДК 331.108.2

АНАЛИЗ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ВЛАСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

© Грязина Е.Н.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: e.gras@yandex.ru

Научный руководитель: Лаптева Н.В., канд. полит. наук, доцент
*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

Ключевые слова: кадровая политика, кадры, органы муниципальной власти, муниципальная служба.

Обоснование. Вопросы кадровой политики занимают центральное место в обеспечении эффективной деятельности органов местного самоуправления. В частности, кадровые процессы оказывают значительное влияние на функционирование законодательных органов власти субъектов федерации и муниципальных образований. Одной из важных проблем, стоящих перед органами местного самоуправления, является недостаточная компетентность сотрудников, нехватка квалифицированных кадров и неэффективность процедур подбора персонала.

Необходимо рассмотреть регламентацию данного типа службы, закрепленную в российском законодательстве. Конкретизация понятия муниципальной службы обусловлена нормами Закона о муниципальной службе в РФ от 02.03.2007 № 25-ФЗ, в частности, первой частью второй статьи указывает на осуществление гражданами профессиональной деятельности на муниципальных должностях, которые предполагают постоянный характер занятости и сопровождаются заключением трудового договора (контракта) [1].

Методы. Для анализа кадровой политики использованы методы теоретического анализа нормативно-правовых актов, регулирующих кадровую политику органов местного самоуправления, статистическая обработка данных, полученных в ходе социологических исследований, а также метод сравнительного анализа, позволяющий выявить лучшие практики и недостатки существующих подходов.

Результат. Исследование подчеркивает необходимость в разработке комплексного подхода к формированию эффективной кадровой политики, способствующей улучшению качества управления и удовлетворенности населения деятельностью органов местной власти.

В обзоре определений, предложенных различными авторами, видна попытка охватить широкий спектр аспектов муниципальной кадровой политики, касающихся организационных и управленческих параметров служебной деятельности.

В рамках исследования муниципальной кадровой политики акцентирование внимания на структурных особенностях данного явления позволяет выделить основные характеристики её организации. В частности, анализируя данные, можно констатировать, что муниципальная кадровая политика следует логике иерархического упорядочивания и предполагает наличие нескольких уровней взаимоотношений между участниками (субъектами) и направлениями развития (объектами). Прочие силовые и административные структуры муниципального образования, предусмотренные уставом и обладающие полномочиями по управлению местными вопросами. Разнообразие подходов отражает многослойность сферы муниципального управления, а также подчеркивает необходимость

интеграции знаний из различных дисциплин для формирования эффективной политики в области управления человеческими ресурсами на муниципальном уровне. Исследование категории «муниципальная кадровая политика» в академическом дискурсе выявляет разнообразие подходов и интерпретаций. В определенных научных работах данный термин рассматривается узко, лишь в контексте муниципальных служащих, что, по нашему убеждению, не позволяет оценить всю полноту и сложность кадровой динамики на муниципальном уровне [3–5].

Выявленные закономерности и показатели играют ключевую роль в процессе принятия управленческих решений, касающихся дальнейшего развития и регулирования численности муниципальных служащих. Предоставленные данные должны быть учтены при реализации мер, направленных на повышение эффективности использования кадровых ресурсов и оптимизации бюджетных расходов на муниципальное управление.

Программа «Развитие муниципальной службы в городском округе Самара» на 2019–2026 годы, утвержденная Постановлением Администрации городского округа Самара (в ред. от 25.08.2023 № 871) представляет собой центральный элемент кадровой политики, реализация которой способствовать укреплению и развитию муниципальной системы управления [2]. Финансирование из бюджета городского округа для финансирования программы на 2019–2026 годы.

Вывод. Тема муниципальной кадровой политики занимает ключевую позицию в стратегическом управлении человеческими ресурсами на муниципальном уровне. Однако, несмотря на значимость, данное понятие далеко не полностью исследовано в существующей научной литературе, что затрудняет выработку единого подхода к его практической реализации. Обозначенные проблемы ограничивают потенциал развития муниципалитета и требуют комплексного подхода к реформированию системы кадровой политики. Основным момент делается на стратегический подход и применение комплексных мер, которые помогут повысить привлекательность муниципальной службы и её эффективность.

Библиографический список

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 11.10.2024) // Парламентская газета. – 2007. – 7 марта. – № 34; Российская газета. – 2007. – 7 марта. – № 47; Собрание законодательства Российской Федерации. – 2007. – 5 марта. – № 10. – Ст. 1152.
2. Об утверждении муниципальной программы городского округа Самара «Развитие муниципальной службы в городском округе Самара» на 2019–2026 годы (с изм. на 14.03.2025): постановление Администрации городского округа Самары от 01.08.2018.
3. Блинова, Е.И. Кадровая политика в органах местного самоуправления: проблемы и стратегические направления совершенствования / Е.И. Блинова // Молодой ученый. – 2024. – № 35 (534). – С. 133–137.
4. Гаургаева, Н.А. Государственная кадровая политика на муниципальном уровне / Н.А. Гаургаева, О.А. Мухорьянова // Актуальные проблемы правоприменения и управления на современном этапе развития общества: сборник научных статей по материалам V Национальной заочной научно-практической конференции, Ставрополь, 21 декабря 2022 года. – Ставрополь: ООО «Ставропольское издательство «Параграф», 2023. – С. 380–382.
5. Костенко, А.А. Пути совершенствования кадровой работы в органах государственной власти и местного самоуправления / А.А. Костенко // Молодой ученый. – 2023. – № 45 (492). – С. 160–163.