

**Московцев Владислав Валерьевич**

магистрант

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

***Аннотация:** в данной статье приведены основные потенциальные проблемы, связанные с регулированием персонала муниципальной службы. Хотелось бы выделить, что координация персоналом – это тяжелый процесс предметной и практической работы, а также процесс последовательного и организационного влияния на муниципальных служащих для достижения результатов. В работе упор делается на необходимость учета общественно-эмоциональных условий в управлении персоналом.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, муниципальное управление, муниципальная система, кадровое обеспечение, персонал.*

Управление персоналом это – комбинированная часть системы муниципального регулирования. Жизнедеятельность рабочих кадров муниципальной службы непосредственно связана с планомерным результатом задач и целей муниципального образования: извлечение высокой итоговой производительности при наименьших издержках всех ресурсов, формирование положительной морально-психологической среды, усовершенствование стимулов и благоприятных условий труда, определяющих его высокую престижность и удовлетворение трудом всех служащих, увеличение продуктивности работы как администрации в целом, так и каждого отдельного муниципального служащего.

Развитие муниципального образования, его социально-экономический рейтинг и выполнение его задач зависит от компетенции кадрового специалиста муниципальной службы.

Решение важнейших задач российского общества зависит от продуктивности муниципальных служб, как самого большого соединяющего элемента между обществом и государством.

На сегодняшний день важную роль играет модернизирование конструкций регулирования персоналом. Например, люди не в состоянии передвигаться без ног, также муниципальные органы не функционируют без специалистов, которые приводят их в действие. И, как двигатель машины, так и кадровый состав может функционировать по-разному. Настройка работы этого «двигателя» и есть перво-степенная цель руководителя муниципального образования и кадровой службы органа местного самоуправления.

Координация организацией, созданной человеком или системой (группой людей, любое действие регулируется во имя достижения единой цели или целей), представляет собой кропотливый труд. Это специфичный вид работы, трансформирующий недисциплинированную толпу в целеустремленный и производственный персонал. Начальству необходимо учитывать, что каждый сотрудник представляет собой личность с определенными переживаниями и запросами.

Регулирование процессов по воинскому принципу «не знаешь – научим, не хочешь – заставим» остается в далеком прошлом. В муниципальной политике главным принципом должно быть мировоззрение, где человек – индивидуум и гражданин, жизненный триумф которого зависит от собственной решительности и умения действовать самостоятельно, и от его желания к новшеству и креативному труду.

В данное время в РФ, в отличие от развитых иностранных государств, весьма недостаточно внимания уделяется социально-психологическим факторам управления персоналом. В то время как ускоренное развитие на протяжении долговременного периода экономики ряда иностранных государств, в первую очередь Япония, продемонстрировало, что в центре их теории управления располагается индивид, который признается как наивысшая значимость для организации.

Для японских руководителей профессиональный аспект не считается определяющим. Чаще всего работодатели трудоустраивают скорее «хорошего» человека, пусть малоквалифицированного, чем подлеца и эгоиста. Они считают, что проще привить профессиональные навыки, чем исправлять характер человека.

Продуктивность работы человеческим ресурсом и управление им зависит от психологического климата в коллективе. В целях лучшего влияния на персонал нужно понимать моральные, психические особенности каждого человека, социально-психологические свойства разных групп и обществ.

Отмечено, что итоги труда в основном обуславливаются целым рядом психологических факторов. Способность принимать во внимание все факторы и с их помощью последовательно влиять на определенных работников способствует управляющему создать коллектив с общими целями и задачами. Социологические изучения говорят о том, что в случае, если триумф работы начальника на 15% зависит от его высокопрофессиональных познаний, то на 85% – от навыка трудиться с людьми. Успешный руководитель должен хорошо знать потребности своих подчиненных для реализации целей организации.

Внедрение социально-психологических способов значит формирование одинаковых условий для всех членов персонала (независимо от их статуса и других заслуг) при получении всевозможных общественных благ; организация и проведение общественного планирования и регулирования, нацеленные на совершенствование критерий работы и развлечений членов рабочей группы, увеличение их производственной энергичности. Непосредственно это совершается посредством взаимообмена навыком, новшества, образования, проведения всевозможных праздничных дней и вечеров.

Чтобы обеспечить подходящий морально-психологический климат в коллективе, необходимы особые познания управляющих. В качестве специализированных мер необходимо использовать научно аргументированный отбор сотрудников, подготовку и обучение специалистов, создание трудовых обществ с учетом эмоциональной сопоставимости сотрудников, психологические методы,

содействующие выработке у членов коллектива навыков взаимопонимания и взаимодействия, соответствующий стиль руководства.

Современное муниципальное управление меняет собственные ценности, и на сегодняшний день прослеживается сдвиг в сторону человеческого фактора. Основным состоянием организаций и компаний является человек. Таким образом, если правильно регулировать работу кадров и формировать их службу, в таком случае любая организация сумеет приобрести значительные дивиденды.

### ***Список литературы***

1. Кабашов С.Ю. Управление персоналом государственного и муниципального аппарата: Учебное пособие / С.Ю. Кабашов, С.Н. Лаврентьев. – М.: РАГС, 2005. – 224 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова – М.: Экзамен, 2005. – 416 с.
3. Спивак В.А. Управление персоналом для менеджеров / В.А. Спивак. – М.: Эксмо, 2007. – 624 с.
4. Астахов Ю.В. Современные кадровые технологии: от теории к муниципальной практике: Монография. – Белгород, 2010. – С. 26.
5. ФЗ «О муниципальной службе в РФ» от 02.03.2007 г. №25-ФЗ // Российская газета. – 2007.
6. Дятченко Л.Я. Социальные технологии в управлении общественными процессами. – Белгород, 1993. – С. 4.