

**Бюллер Елена Александровна**

канд. экон. наук, доцент

**Кудрявцева Дарья Александровна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»

г. Майкоп, Республика Адыгея

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ УПРАВЛЕНИЯ**

***Аннотация:** в статье исследуется кадровая политика на муниципальном уровне управления. Авторами отмечено, что сильная кадровая база на муниципальном уровне может привести к экономическому развитию региона, поскольку она привлекает инвестиции, создает благоприятную среду для предпринимательства и способствует росту местных рынков труда.*

***Ключевые слова:** кадры, муниципальная политика, кадровая политика, управление.*

Управление кадрами органов местного самоуправления должно проводиться тщательно, в соответствии с определенными критериями, учитывая требования современности к каждой должности, то есть эффективная работы кадровых служб в органах местного самоуправления сегодня актуальна как никогда раньше. Для эффективного управления муниципальными служащими необходимы эффективные кадровые технологии. Они является основой для принятия кадровых управленческих решений.

Определяющим фактором является эффективная кадровая политика организации. Персонал является ценным ресурсом, грамотное управление которым обеспечивает эффективную работу [3]. В связи с этим необходимой является четкая постановка цели и аргументация кадровой политики организации с учетом внешних и внутренних факторов воздействия. Эффективность кадровой политики определяется на этапе установления целей, принципов и основных направлений с учетом особенностей ее реализации в отечественных условиях [2].

Кадровая политика муниципальных образований реализуется в соответствии с определенными условиями обеспечения эффективности, представленными на рисунке 1.

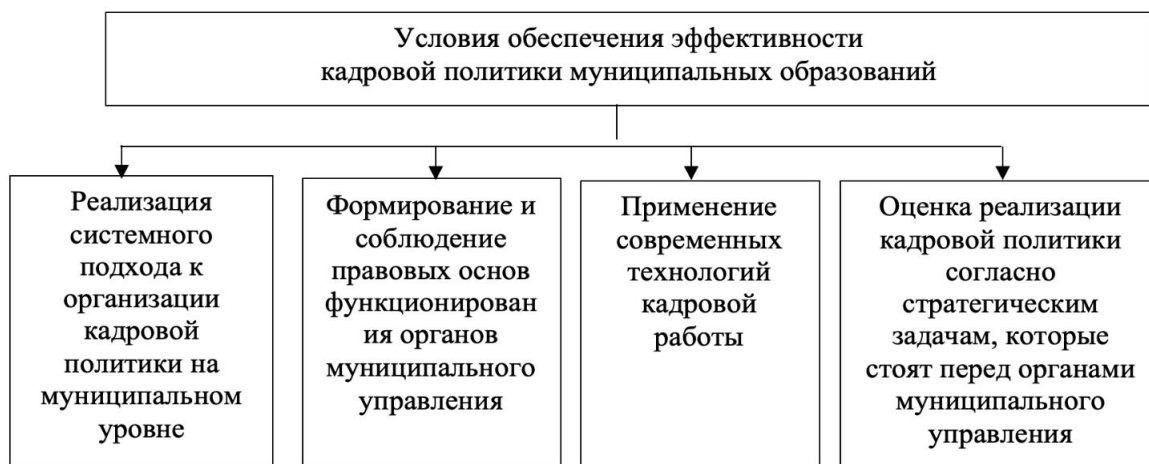


Рис. 1. Основные условия обеспечения эффективности кадровой политики муниципальных образований

Данные критерии следует учитывать и использовать при разработке эффективной кадровой политики

Основным направлением разрабатываемой и реализуемой муниципальной кадровой политики является подготовка управленцев новой генерации, обеспечение получения муниципальными служащими, работниками муниципальных органов власти опережающего дополнительного профессионального образования, профессиональной переподготовки и стажировки кадров, овладении новой методологией стратегического мышления.

Кадровая политика, реализуемая в муниципальных органах власти, имеет огромное значение для обеспечения бесперебойной и продуктивной работы на местах и имеет ряд особенностей [4].

Самыми острыми и актуальными проблемами при разработке и реализации муниципальной реформы являются сложности разработки оптимальной и рациональной организационной структуры управления органов местного самоуправления, а

также вопросы комплектования данной структуры высококвалифицированными специалистами, способными решить все стоящие перед госслужащими задачи [1].

В современных условиях при разработке кадровой политики на муниципальном уровне управления необходимо учитывать ряд важных аспектов. Во-первых, отметим, что важной составляющей современной муниципальной кадровой политики является проведение открытых конкурсов на замещение муниципальных должностей. Это позволяет привлекать наиболее подходящих кандидатов и обеспечивает прозрачность и справедливость при назначении на должности. Во-вторых, отметим значимость профессионального развития. Муниципальная кадровая политика должна предусматривать систему обучения и повышения квалификации муниципальных служащих. Это помогает обновлению знаний и навыков, адаптации к изменениям в законодательстве и требованиям современного общества.

Кроме того, кадровая политика на муниципальном уровне должна предусматривать эффективное использование резерва. Развитие резерва кадров – это одна из основных задач муниципальной кадровой политики. Под резервом понимается группа потенциальных кандидатов, готовых занять руководящие должности в случае их вакансии. Создание и развитие резерва позволяет обеспечить стабильность и непрерывность работы органов государственной и муниципальной власти.

Современная муниципальная кадровая политика должна строиться на принципах прозрачности и ответственности. Это означает, что процессы назначения на должности и карьерного роста должны быть открытыми, а принимаемые решения должны быть обоснованными и основываться на критериях компетенции и профессионализма.

Проблема формирования эффективно действующей муниципальной кадровой политики включает в себя большое количество различных аспектов разной степени сложности таких как решение организационно-управленческих задач с учетом постоянно меняющихся политических и юридических аспектов. В ходе реализации муниципальной кадровой политики происходит взаимодействие персонала и различных кадровых процессов с политической и экономической

сферой, социальной и культурно-нравственной, духовной сферой муниципального образования.

### ***Список литературы***

1. Антошина Н.М. Принципы государственной кадровой политики в сфере государственной службы (от прошлого к настоящему) / Н.М. Антошина // Власть. – 2012. – №12. – С. 31–34.

2. Балашова И.В. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / И.В. Балашова, Е.А. Бюллер, В.Е. Довбыш [и др.]. – Краснодар: Новация, 2021 – 362 с.

3. Биджиев А. Стратегия развития подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих / А. Биджиев // Муниципальная служба. – 2012. – №2. – С. 41–45. EDN QZBMCX

4. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник / В.В. Черепанов. – 2-е изд. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 679 с.