

*Ладик Н.С.,
Студент 4 курс,
институт экономики и управления
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет
Россия, г. Белгород*

ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

***Аннотация:** В статье рассмотрена теория и практика кадрового менеджмента в системе государственного и муниципального управления. Приведет анализ нормативно-правовых актов. Рассмотрен опыт Белгородской области в сфере кадрового менеджмента на службе в органах власти.*

***Ключевые слова:** менеджмент, служащий, кадры, власть.*

***Annotation:** The article will consider the theory and practice of personnel management in the system of state and municipal management. The analysis of legal acts. The experience of the Belgorod region in the field of personnel management in the service of the authorities.*

***Key words:** management, employee, personnel, power.*

Менеджмент представляет собой совокупность теоретических и практических знаний по управлению определенными организационными системами. Одной из разновидностей данной науки является кадровый менеджмент, основным объектом управления в котором выступают люди, осуществляющие трудовую деятельность в организационной системе. Эти люди выступают в качестве персонала, обладающего определенными характеристиками и способностями, складывающими кадровый потенциал

организации. Однако персонал существует не только в коммерческих структурах, но и некоммерческих организациях, педагогической и таможенной деятельности, сфере услуг и культуры, а также в государственных и муниципальных учреждениях. По этой причине кадровый менеджмент в данной области трудовой деятельности, реализуемый за счет проведения определенной кадровой политики, приобретает в современных условиях все большую значимость.

Теория и практика кадрового менеджмента в системе государственного и муниципального управления на сегодняшний момент находится в состоянии интенсивного развития и набирает положительную тенденцию. Кадровый менеджмент в государственной службе – это один из видов специального менеджмента, основными инструментами управления кадрами в котором являются отдельные управленческие принципы, механизмы и технологии, получившие широкое распространение в организациях рыночной экономики, то есть коммерческих структурах, они используются в деятельности управления персоналом соответствующих органов власти, что часто приводит к негативным последствиям.¹ В качестве подобных технологий могут выступать механизмы формирования и функционирования кадровых служб, реализация мотивационных и адаптационных программ, процедуры приема и высвобождения государственных и муниципальных служащих, построение карьеры служащих в муниципальной и государственной службе, разработка программ кадрового обеспечения, формирование кадрового резерва и другие. Также, как было указано выше, кадровый менеджмент в данной сфере профессиональной деятельности представляет собой широкое понятие и включает в себя совокупность кадровых технологий и процедур, одной из которых является проведение муниципальной кадровой политики. Муниципальная политика – это система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий органов

¹ Лихацкий В.И. Кадровый менеджмент. СПб., 2009.

местного самоуправления, организаций, которые включают и отражают совокупность мер по подготовке, подбору, расстановке назначению, аттестации, перемещению, вознаграждению, наказанию и увольнению муниципальных служащих.² Указ Президента Российской Федерации «О реформировании государственной службы Российской Федерации (2003-2005 гг.)» ориентирует на решение первоочередной задачи – разработка, внедрение и использование эффективных механизмов и методов при проведении кадровой политики в сфере государственной службы Российской Федерации.

На территории Российской Федерации существуют законодательные акты, которые регулируют осуществление операций кадрового менеджмента, то есть координируют работу государственных и муниципальных служащих на федеральном и региональном уровне. Основным правовым документом первого уровня является Федеральный закон от 27.07.2014 №79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Деятельность государственного управления в отдельных территориальных образованиях регулируют Федеральный закон от 02.03.2007 №25 «О муниципальной службе в Российской Федерации», а также Федеральный закон от 06.10.2003 №131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Помимо выше указанных федеральных законов, вопросы муниципальной кадровой политики частично затрагиваются трудовым законодательством России. Однако нормативно-правовая база муниципальной службы на современном этапе не совершенна, что объясняется наличием большого количества кадровых проблем, возникающих в рамках данной сферы во многих регионах нашей страны.

Кадровый менеджмент, как и кадровая политика в данной сфере деятельности, реализуется кадровыми службами государственного органа, которые являются отдельными его подразделениями. Они выполняют функции и задачи, установленные статьей 44 Федерального закона от 27.07.2014 №79 «О

² Астахов Ю.В., Манько В. Н., Патрушев В. И. Современная муниципальная кадровая политика и технологии ее реализации. Белгород, 2011.

государственной гражданской службе Российской Федерации» о кадровой работе. Эти функции и задачи можно обозначить как формирование кадрового состава, ведение кадрового делопроизводства, профессиональное развитие персонала и построение карьеры, стимулирование и регулирование служебного продвижения госслужащих, реализация адаптационных, мотивационных и аттестационных программ, применение наиболее эффективных современных кадровых технологий. Однако конкретные полномочия данного подразделения определяются Положением о соответствующем подразделении государственного органа.

Целью кадрового менеджмента в сфере муниципальной службы является максимально эффективное использование человеческого потенциала в органах местного самоуправления. Для её достижения необходимо использование современных персонал-технологий, направленных на повышение эффективности трудовой деятельности работников муниципальных органов власти. Оно может быть достигнуто, во-первых, с помощью формирования высококвалифицированного и компетентного состава служащих в системе муниципального управления, во-вторых – за счет доминирования государственных и муниципальных структур в конкурентной борьбе с частным сектором за привлечение высокопрофессиональных сотрудников для работы в органах местного самоуправления.³

Рассматривая вопросы кадрового менеджмента в сфере муниципальных органов власти Белгородской области следует отметить, что на данный момент на территории региона действует департамент внутренней и кадровой политики. Он является органом исполнительной власти и обеспечивает проведение единой государственной кадровой и информационной политики, а также политики в сфере печати и телерадиовещания. В соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 06.04.2015 № 136-пп, департамент

³ Астахов Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы. Опыт, проблемы, перспективы. (Белгородский опыт) // Научные ведомости Белгородского государственного университета. №6. Белгород. 2008.

является уполномоченным органом исполнительной власти Белгородской области по управлению государственной гражданской службой Белгородской области.⁴ Основную цель департамента можно сформулировать как подготовка и формирование такого кадрового состава органов региональной власти, который будет способствовать социально-экономическому, интеллектуальному развитию региона.

Рассматривая проблему региональной и муниципальной кадровой политике Белгородской области, необходимо отметить, что с помощью анализа деятельности данного направления, было выявлено, что муниципальная кадровая политика в регионе ориентирована на активное сотрудничество с молодежью, содействие работодателям в поиске и подбора квалифицированного персонала, проведение профессионально-ориентационной работы с представителями учебных заведений, формирование и постоянное обновление кадрового резерва, систематическое обучение и развитие муниципальных служащих, а также их оценку с учетом профилей компетенций.

Также следует отметить, что, департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области в тесной взаимосвязи с органами местного самоуправления, находят способы совершенствования деятельности муниципальных служащих, проводит мероприятия по развитию профессионального потенциала представителей кадрового резерва, координирует наградную деятельность, контроль за соблюдением трудового законодательства и законодательства о государственной и муниципальной гражданской службе в рамках своих полномочий.

Таким образом, как мы видим, любая законотворческая и законодательная деятельность государства и органов региональной и местной власти становится реализованной в результате трудовой деятельности конкретных людей. От их профессионализма, компетенции и преданности своей стране зависит эффективность власти, основными характеристиками которой становятся

⁴ Сайт органов местного самоуправления города Белгорода [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.beladm.ru/self-government/administraciya-goroda/kadrovaya-politika/>

предрасположенность к положительным преобразованиям и готовность служить на благо отечества. В связи с этим проблемы реализации операций кадрового менеджмента в работе государственных и муниципальных служб выходят на первый план и требуют дальнейшего совершенствования. Органам власти субъектов РФ, в том числе и Белгородской области, необходимо разрабатывать и использовать современные кадровые технологии, позволяющие подготовить и сформировать профессиональных управленцев, которые смогут осуществлять стратегические задачи связанные с реализацией стратегий социально-экономического развития региона и муниципальных органов.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Астахов Ю.В., Манько В.Н., Патрушев В.И. Современная муниципальная кадровая политика и технологии ее реализации. Белгород, 2011
2. Астахов Ю.В. Кадровые технологии в системе муниципальной службы. Опыт, проблемы, перспективы. (Белгородский опыт) // Научные ведомости Белгородского государственного университета. №6. Белгород. 2008.
3. Лихацкий В.И. Кадровый менеджмент. СПб., 2009.
4. Сайт органов местного самоуправления города Белгорода [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.beladm.ru/self-government/administraciya-goroda/kadrovaya-politika/>