

УДК 321

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

Синепупова Оксана Серафимовна

кандидат филологических наук, доцент

sinepupova@mail.ru

Воронина Марина Олеговна

магистрант

troshina48MO@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье раскрыты теоретические подходы к определению муниципальной кадровой политики, рассмотрены основные задачи кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная служба, муниципальная служба, Федеральный закон.

По назначению, содержанию, роли кадровая политика в системе управления государством выступает в качестве важнейшего социально-экономического явления в жизнедеятельности государства и общества.

В российской системе государственной службы понятие кадровой политики впервые появилось в Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации, четвертая глава которой называлась «Кадровая политика в системе государственной службы». Данный документ определял кадровую политику в качестве одного из основных средств и условий роста эффективности функционирования системы государственной службы, реализующейся за счет формирования профессионального кадрового состава, обладающего необходимыми качествами общественного и государственного служения [10].

Следует отметить, что теоретическим аспектам кадровой политики уделено внимание отечественных и зарубежных авторов. Свой вклад в формирование теоретической основы кадровой политики внесли такие авторы, как Ф.У. Тейлор, Базаров Т.Ю., Н.А. Чижова, Половинко В.С. и др.

Так, Ф. У. Тейлор определяет кадровую политику как развитие каждого работника в отдельности до максимально возможной для него производительности труда при условии максимального благосостояния; подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу [11].

Другие авторы поддерживают деятельностный подход к определению кадровой политики, в частности, Н. А. Чижов и В. А. Спивак [13]. По мнению Н. А. Чижова, кадровая политика организации — это комплекс содержательных организационных мер, которые направлены на эффективность использования способностей и профессиональных навыков каждого работника в отдельности в реализации конечных целей (миссии) организации, предприятия, фирм [13]. Следует отметить, что подобная трактовка исключает идеологические, концептуальные, целевые и нормативные аспекты кадровой политики.

По мнению В.С. Половинко, кадровая политика соотносится с различными аспектами управления персоналом: подбором и расстановкой кадров, оплаты труда и вознаграждений, обучения персонала, коммуникативной политикой и т. д. [11] Это понятие отражает приоритеты управления персоналом, идеологию и методологические подходы к решению проблем управления персоналом.

В сфере государственной службы кадровая политика выражает государственную стратегию по формированию, профессиональному развитию и обеспечению востребованности кадрового потенциала в системе административной власти [12]. Данное определение отражает сущность государственной кадровой политики в сфере государственной гражданской службы.

Применительно к сфере государственного и муниципального управления данное определение можно сформулировать так: кадровая политика в органах государственной и муниципальной власти – это совокупность стратегических целей и принципов государственного органа по формированию и профессиональному развитию кадрового состава для его максимально полезного использования, в процессе которого достигаются и цели государственного органа, и цели государственных служащих.

Сущность кадровой политики в системе государственных органов власти с точки зрения Е.Ю. Ивановой состоит в привлечении, закреплении и адекватном использовании на государственной и муниципальной службе специалистов высокой квалификации, в создании условий для реализации ими своего профессионального потенциала для успешного исполнения должностных обязанностей и обеспечения на этой основе эффективного функционирования органов государственной власти и местного самоуправления [4]. Данное понимание сущности кадровой политики отражает деятельностный аспект, процесс осуществления кадровой работы.

Таким образом, сущность кадровой политики в государственном и муниципальном управлении – это выражение государственной стратегии по вопросам формирования и развития кадрового потенциала государственных и

муниципальных служащих для обеспечения эффективной деятельности органов государственного управления в целом.

Задачи, основные принципы и приоритетные направления кадровой политики в системе государственной службы в некоторой мере зафиксированы нормативно.

В частности, это касается формирования кадрового состава, положения о котором содержатся в законах:

- в Федеральном законе «О системе государственной службы Российской Федерации» № 58-ФЗ от 27 мая 2003 г. (гл. 2);

- в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. (гл. 13);

- в Федеральном законе «О муниципальной службе в Российской Федерации» № 25-ФЗ от 02.03.2007 (гл. 8).

Кроме того, приоритеты, задачи и принципы государственной кадровой политики в сфере государственного управления обозначаются в ежегодных посланиях, указах и выступлениях Президента РФ и Председателя Правительства РФ.

Реализация кадровой политики в сфере государственной и муниципальной службы Российской Федерации включает решение ряда основных задач:

- создание актуальной нормативно-правовой базы кадровой политики и кадровой деятельности в сфере государственной и муниципальной службы (разработка и принятие нормативно-правовых актов федерального уровня, регулирующих вопросы кадровой политики и кадровой деятельности в Российской Федерации);

- повышение уровня научно-теоретического и информационно-аналитического обеспечения процессов формирования и реализации государственной кадровой политики в области административной власти;

- формирование системы управления государственной службой и ее персоналом, координация деятельности кадровых служб органов

государственного и муниципального управления в рамках нового федерального государственного органа по управлению государственной службой;

- развитие системы дополнительного профессионального образования, управление развитием профессиональных, деловых и нравственных качеств государственных служащих;

- создание системы государственного и общественного контроля над процессами формирования и реализации государственной кадровой политики и над кадровой деятельностью в сфере государственной службы;

- разработка системы критериев эффективности кадровой политики и кадровой деятельности, индикаторов и тенденций развития кадрового потенциала государственной службы.

Кадровая политика в государственном и муниципальном управлении выполняет ряд функций, в числе которых:

- формирование состава кадров из служащих профессионального уровня, обладающих важными качествами для обеспечения высокой эффективности деятельности государственных органов;

- внедрение современных механизмов и техник кадровой политики;

- повышение уровня ответственности кадровых служб органов государственного и муниципального управления.

Кадровая политика государства строится с учетом некоторых принципов. Принципами государственной кадровой политики в сфере государственной службы называются основные регламентирующие положения, в которых отражаются закономерности и тенденции изменения кадровых отношений и кадровых процессов в сфере государственной службы, руководящие правила, являющиеся основой деятельности субъектов государственной кадровой политики по разработке и претворению её в жизнь.

Попытка легитимации принципов кадровой политики впервые была предпринята частично Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» № 79-ФЗ (ст. 60. п. 1), в котором законодателем определены принципы формирования кадрового состава гражданской службы:

- назначение на должность гражданской службы гражданских служащих осуществляется с учетом их заслуг в профессиональной служебной деятельности и деловых качеств;

- необходимость совершенствования профессионального мастерства гражданских служащих.

В числе механизмов реализации принципа можно назвать следующие:

- регулярная аттестация гражданских служащих;

- введение по отдельным должностям гражданской службы особого порядка оплаты труда в зависимости от эффективности профессиональной служебной деятельности, показатели которой определены в служебном регламенте.

Что касается второго принципа, необходимость совершенствования профессионального мастерства гражданских служащих подразумевает развитие служащими собственных профессиональных знаний, умений и навыков. Принцип профессионального мастерства дополняет основополагающий принцип гражданской службы — профессионализма и компетентности гражданских служащих [9].

Механизмом реализации данного принципа является профессиональное обучение и развитие государственных служащих. Непрерывное дополнительное образование гражданских служащих (повышение квалификации, стажировки, профессиональная переподготовка) позволяет осуществлять совершенствование профессионального мастерства служащих. Конкурсная основа зачисления в кадровый резерв также призвана способствовать росту профессионального мастерства служащих [1].

Законодательно определены приоритетные направления формирования кадрового состава государственной и муниципальной службы, которые подразумевают организацию и эффективное использование кадрового резерва, подготовку кадров для гражданской службы и профессиональное развитие гражданских служащих, оказание содействия должностному росту служащих (на конкурсной основе), использование ротации кадров, оценка результатов

деятельности служащих посредством аттестации и квалификационного экзамена, а также использование современных кадровых технологий в процессе осуществления кадровой работы [2, 3, 5-8, 14].

Таким образом, анализ трудов отечественных ученых по теме исследования позволил сформулировать более полное и актуальное определение понятия кадровой политики – это совокупность стратегических целей и принципов организации по формированию и профессиональному развитию трудового коллектива для его максимально полезного использования, в процессе которого достигаются и цели организации, и цели работников.

Сущность кадровой политики состоит в выражении стратегии государства по формированию, профессиональному развитию и обеспечению востребованности кадрового потенциала в системе административной власти.

Кадровая политика в системе государственного и муниципального управления осуществляется в соответствии с определенными приоритетными направлениями и принципами.

Список литературы:

1. Алехина, Л.Л. Управление кадровыми процессами в муниципальной службе города / Л.Л. Алехина // Сб.: Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов: материалы и доклады 3-й международной научно-практической конференции, 2017. - С. 25-29.

2. Амба, Л.М. Улучшение организации труда в сфере управления / Л.М. Амба, М.А. Поплевин, А.С. Карайчев // Сб.: Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики и финансов: сборник научных трудов 6-й Международной научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет. - Курск, 2020. - С. 14-17.

3. Верховцев, А.А. Формирование профессионально-правовой компетентности будущего специалиста в образовательном процессе аграрного вуза / А.А. Верховцев, Г.В. Короткова, Н.И. Руднева // Сб.: Социально-

экономические проблемы продовольственной безопасности: реальность и перспектива: материалы II Международной научно-практической конференции, 2017. - С. 135-142.

4. Иванова, Е.Ю. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы // Социально-экономические явления и процессы. – Тамбов, 2011. - №1-2. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/>, свободный (дата обращения: 08.11.2018).

5. Исакова, Н.Н. Нормативно-правовая основа устойчивого развития сельских территорий / Н.Н. Исакова // Наука и Образование. - 2020. - Т. 3. - № 3. - С. 79.

6. Карайчев, А.С. Восстановление численности работников сельских территорий в Тамбовской области / А.С. Карайчев // Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты: сборник научных трудов 3-й Международной научно-практической конференции, 2018. - С. 85-89.

7. Карайчев, А.С. Система управления персоналом в муниципальной службе / А.С. Карайчев, А.И. Шаталова // Сб.: Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2018. - С. 118-122.

8. Карайчев, А.С. Совершенствование системы кадровой политики в области отбора и аттестации муниципальных служащих / А.С. Карайчев, Е.М. Медведева // Сб.: Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2018. - С. 123-127.

9. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006.

10. Правилами ведения и хранения трудовых книжек: Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003.

11. Тейлор, Ф.У. Принципы научного менеджмента: пер. с англ. Вып.1. / Ф.У. Тейлор. - М. - 1991. - 104 с.

12. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник / В.В. Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 679 с.

13. Чижов, Н.А. Кадровые технологии / Н.А. Чижов. - М.: Экзамен. - 2000. - 352 с.

14. Legal and professional competence in the preparation of agrarians: autonomy or synergy? / V.A. Solopov, A.A. Verkhovtsev, G.V. Korotkova [et al.] // International Journal of Engineering and Technology (UAE). - 2018. - Т. 7. - № 4. - С. 528-532.

UDC 321

THEORETICAL APPROACHES TO DEFINING MUNICIPAL HR POLICY

Sinepupova Oksana Serafimovna

PhD in Philology, Associate Professor

sinepupova@mail.ru

Voronina Marina Olegovna

undergraduate

troshina48MO@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article reveals theoretical approaches to the definition of municipal personnel policy, the main tasks of personnel policy are considered.

Key words: personnel policy, public service, municipal service, Federal law.