

УДК 364

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Юлия Юрьевна Полякова

студент

polyakova21@bk.ru

Ирина Вячеславовна Парешина

кандидат экономических наук, доцент

i.pareshina@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. Кадровый менеджмент занимает ведущее место в системе управления муниципальной организации. От организации управления персонала зависят все конечные результаты работы организации, ведь в современных условиях персонал организации рассматривается как один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования. В ходе анализа Администрации Устьянского сельсовета Мичуринского района Тамбовской области были выявлены кадровые проблемы. В качестве мер по улучшению данной ситуации было предложено введение коэффициента, повышающего или понижающего уровень заработной платы работникам.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, муниципальное образование, качество труда, коэффициент качества труда.

Кадровый менеджмент занимает ведущее место в системе управления муниципальной организации [8]. От организации управления персонала зависят все конечные результаты работы организации, ведь в современных условиях персонал организации рассматривается как один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования [2, 6].

Устьинский сельсовет образован в составе Мичуринского района в 1927 году. На территории муниципалитета расположены ООО «Агротехнологии», пять торговых точек, 9 бюджетных учреждений: одна школа, две библиотеки, два филиала Заворонежского районного Дома Культуры, два фельдшерско-акушерских пункта, а также Борщевское детское дошкольное учреждение и администрация сельсовета.

Структура администрации утверждается сельским Советом по представлению главы сельсовета (рисунок 1).



Рисунок 1 – Структура администрации Устьинского сельсовета.

Общая численность Администрации Устьинского сельсовета Тамбовской области составила на 31.12.21 - 10 человек. Характеризуя кадровый состав, необходимо отметить следующие его особенности: кадровый состав старшего возраста, большая часть работников достаточно длительное время работают в организации, что формирует их устойчивое психологическое отношение к работе и восприятию организации.

Основными приоритетными направлениями кадровой политики в системе органов местного самоуправления Устьинского сельсовета являются формирование оптимальной структуры, профессиональное развитие кадров органов местного самоуправления, рост профессионализма, развитие престижа муниципальной службы [1].

Однако, большинство сотрудников не устраивает социальное обеспечение, отсутствие перспектив в карьерном росте, неудовлетворенность уровнем заработной платы. Также в коллективе сложная психологическая атмосфера, нет нематериальных форм поддержки и мотивации для работы, что требует корректировки [3].

Результаты деятельности Администрации Устьинского сельсовета за последние три года имеют тенденцию к снижению (ухудшению показателей), что говорит о необходимости принятия мер к совершенствованию кадровой работы муниципальных служащих с целью повышения эффективности не только их работы, но и всего сельсовета в целом, чему будет посвящена следующая глава [7].

В связи с существующей проблемой, был проведен тщательный анализ работы муниципальных служащих и разнообразных факторов, оказывающих влияние на ее эффективность. На основе проведенного анализа, нами предложено ввести комплексный показатель, который может применяться для создания эффективной системы оплаты труда- коэффициент качества труда (ККТ), который представляет собой обобщённую количественную оценку трудового вклада муниципальных служащих, главы в общие результаты работы.

Устанавливается базовый ККТ, который представляет собой среднюю оценку труда исполнителей тем членам коллектива, которые в установленном месяце выполнили свои трудовые обязанности, соблюдали технику безопасности и трудовую дисциплину. В качестве базового ККТ принимается 1 (оклад работника). В таблицах 1 и 2 представлены показатели, повышающие и понижающие ККТ сотрудникам.

Таблица 1

Показатели, повышающие ККТ сотрудникам Администрации Устьинского сельсовета

Наименований показателя	Коэффициент повышения (+) за каждый случай
1. Уровень выполнения плановых показателей - до 60% - от 60% до 80% - от 80% до 100%	0,1 0,2 0,3
2. Проявление инициативы в работе	0,2
3. Совмещение профессий	0,3
4. Сверхурочная работа	0,2
5. Своевременное предоставление соответствующей отчетности	0,1
6. Соблюдение трудовой дисциплины	0,1
7. Объявление благодарности	0,1
8. Работа без больничных листов	0,1
9. Предложения по совершенствованию собственной деятельности и деятельности коллектива	0,1
10. Повышение квалификации в срок (по графику)	0,1
11. Награды: грамоты, ордена, медали	0,15 / 0,30

Для сотрудников предлагаем также ввести перечень понижающих коэффициентов за низкие показатели качества работы (таблица 2).

Таблица 2

Показатели, понижающие ККТ сотрудникам Администрации Устьинского сельсовета

Наименований показателя	Коэффициент понижения (-) за каждый случай
1. Невыполнение установленных заданий в срок	0,5
2. Низкое качество выполняемых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины	0,3
3. Несвоевременное предоставление соответствующей документации, отчетности	0,1
4. Невыполнение в срок приказов руководителей, предписаний вышестоящих органов	0,1
5. Объявление замечания / выговора	0,1 / 0,3
6. Наложение штрафа, замечание от контролирующих органов по вине сотрудника	0,5
7. Неудовлетворительное содержание рабочего места	0,2
8. Порча / утрата имущества Администрации	0,1 / 0,3
9. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	0,1

Итоговый коэффициент качества труда предлагаем определять по формуле:

$$\text{ККТ} = 1 + \Sigma \text{Кповыш.} - \Sigma \text{Кпониж.} \quad (1)$$

где 1 – значение базового ККТ;

Σ К повыш. – сумма повышающих коэффициентов, установленных за месяц;

Σ К пониж. – сумма понижающих коэффициентов, установленных за месяц.

Следует учесть, что все показатели должны наиболее точно учитывать особенности производства и степень воздействия каждого сотрудника на те или иные показатели качества продукции и труда [3,4]. Данное мероприятие позволит наиболее рационально распределять месячный заработок муниципальных служащих с учетом индивидуального вклада, ликвидировать непроизводительные потери рабочего времени, повысить качество работы. Внедрение предложенных рекомендаций повлечет за собой повышение качества оказываемых муниципальных услуг и повысит удовлетворенность населения деятельностью Устьянского сельсовета Мичуринского района Тамбовской области.

Список литературы:

1. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. М.: Дашков и Ко. 2019. 291 с.
2. Кибанов А.Я. Кадры управления: проблемы и система работы в России и за рубежом. М.: Инфра-М. 2017. 82 с.
3. Кудаев П.П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих // Молодой ученый. 2019. №12. С. 663-667.
4. Крутикова В. В. Управление человеческим капиталом на муниципальном уровне // Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 11. С. 92-95. – EDN TDQURT.

5. Лыхин Д. А. Проблемы применения кадровых технологий в муниципальном образовании // Наука и Образование. 2019. Т. 2. № 3. С. 28. – EDN IFRGEQ.
6. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник. 3-е изд. М.: Юрайт. 2015. 562 с.
7. Шувалова Н.Н. Этика государственной и муниципальной службы. М.: Юрайт. 2016. 376 с.
8. A competency-based approach to developing the human capital of rural municipal servants / M. N. Guseva, V. V. Krutikova, N. P. Brozgunova [et al.] // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences: Proceedings of the Conference on Land Economy and Rural Studies Essentials (LEASECON 2021), Omsk, 10–11 мая 2021 года. Omsk: European Publisher. 2022. P. 255-261. – EDN XSAHNM.

UDC 364

**DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF HR MANAGEMENT IN
THE MUNICIPALITY**

Yulia Yu. Polyakova

student

polyakova21@bk.ru

Irina V. Pareshina

Candidate of Economics, Associate Professor

i.pareshina@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. Personnel management occupies a leading place in the management system of a municipal organization. All the final results of the work of the organization

depend on the organization of personnel management, because in modern conditions the personnel of the organization is considered as one of the most important resources for its successful functioning. During the analysis of the Administration of the Ustyinsky village council of the Michurinsky district of the Tambov region, personnel problems were identified. As measures to improve this situation, it was proposed to introduce a coefficient that increases or decreases the level of wages for employees.

Key words: personnel management, municipality, labor quality, labor quality coefficient.

Статья поступила в редакцию 02.09.2022; одобрена после рецензирования 03.10.2022; принята к публикации 20.10.2022.

The article was submitted 02.09.2022; approved after reviewing 03.10.2022; accepted for publication 20.10.2022.