

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Лыхин Дмитрий Анатольевич

к.э.н., доцент кафедры управления и делового администрирования
ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ,
г. Мичуринск, Российская Федерация

Аннотация. Рассматриваются вопросы кадровой службы на муниципальном уровне. Многие вопросы кадровой службы на муниципальном уровне рассматриваются в Федеральном законе N 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О муниципальной службе в Российской Федерации". На муниципальном уровне кадровые технологии позволяют определить основные требования к деятельности муниципальных служащих, их обязанности, квалификацию, профессиональную подготовку и другие.

Ключевые слова. Муниципальное образование, Федеральный Закон, Совершенствование кадровой службы.

Контакты автора

Лыхин Д.А. lyhindmitrij@yandex.ru

Рассматривая Федеральный закон N 25-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О муниципальной службе в Российской Федерации" можно сделать вывод, что результаты и эффективность деятельности муниципальных служащих, в значительной мере, зависят от способности к управлению кадрами на уровне муниципального образования.

Повысить эффективность муниципальной службы возможно и за счет развития кадрового потенциала, механизмов регулирования кадровых процессов, принятых нормативных актов по развитию кадровых технологий.

Так как кадровые технологии позволяют определить очень многие узкие проблемы в деятельности муниципальных служащих. Кадровые технологии позволяют оценить уровень профессиональной подготовки служащих, соответствия занимаемым должностям, достижения ими необходимых результатов. Они предназначены для управления ротацией кадров, профессионального обучения, формирования кадрового резерва на муниципальном уровне.

Кадровые технологии дают возможность провести ряд мероприятий, которые позволяют получить достаточно полную информацию о человеке; уровень образования, квалификации, стаж работы. Его устремления к карьерному росту, коммуникабельности, умение работы в коллективе, возможности решать сложные задачи.

В муниципальной службе кадровые технологии понимаются как комплекс задач управления персоналом муниципального образования.

Кадровые технологии в муниципальной службе реализуются в соответствии с принятыми нормативно-правовыми актами. Нормативное обеспечение кадровых технологий охватывает: аттестацию служащих, конкурсное замещение вакантных должностей, формирование и использование кадрового резерва. В нормативной базе имеются проблемы в рамках кадровых технологий такие как, управление карьерой, ротация кадров, проведение квалификационных экзаменов и другие.

В большинстве муниципальных образований имеется формальный подход к применению кадровых технологий.

Неэффективный конкурсный отбор, который заключается в том, что нет конкурса как такового, претендент на вакантную должность зачастую один. Также не наблюдается большого количества заявлений на вакантные должности муниципальной службы. Кадровый резерв муниципальных образований очень маленький. На это влияют небольшие зарплаты, отсутствие перспектив карьерного роста, низкий профессиональный уровень муниципальных служащих.

Отсутствие перспектив карьерного роста приводит к тому, что служащие перестают профессионально расти, снижается интерес к профессиональной деятельности, и как следствие отток квалифицированных муниципальных кадров. Все это ведет к тому, что снижается качество работы муниципальных служащих и эффективность деятельности муниципалитета. Проблемы на местном уровне не решаются, что приводит к недовольству местного населения деятельностью органами местного самоуправления.

Повышение эффективности муниципального управления путем применения кадровых технологий необходимо и возможно, но следует учитывать мотивацию муниципальных служащих. Можно сделать вывод, что в РФ материальной мотивации муниципальных служащих как таковой нет.

Руководители органов местного самоуправления зачастую просто не готовы к использованию современных методов и форм управления своими кадрами. Для этого нет достаточного количества профессионально подготовленных кадров муниципальной службы. У руководителей нет профессионального опыта в кадровой работе. Также многие муниципальные образования не имеют отдельной кадровой службы. Они не имеют возможности применить все необходимые квалификационные требования к служащим, и принимают на работу те кадры, которые есть.

Список литературы

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" <https://base.garant.ru/12152272/>

2. Постовой Н. В., Таболин В. В., Черногор Н. Н. Муниципальное право России. — 3-е изд. — М.: КНОРУС, 2015. — 287 с.

PROBLEMS OF APPLICATION OF HUMAN RESOURCE TECHNOLOGIES IN THE MUNICIPALITY

Lachin Dmitry Anatolyevich

Ph. D.,

associate Professor of management and business administration

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russian Federation

Annotation. The issues of personnel service at the municipal level are considered. Many questions of personnel service at the municipal level are considered in the Federal law N 25-FZ (edition of 27.12.2018) "About municipal service in the Russian Federation". At the municipal level, human resources technologies make it possible to determine the basic requirements for the activities of municipal employees, their duties, qualifications, training and others.

Keyword. Municipal education, Federal Law, Improvement of personnel service. Contact the author