

УДК 332.1:352

Шевченко М.Б., Преображенский Б.Г.

**СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ  
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ МЕСТНОГО  
САМОУПРАВЛЕНИЯ***Российская академия народного хозяйства и государственной службы  
при Президенте РФ*

**Аннотация:** В статье приводятся теоретические и нормативно-правовые аспекты разработки и формирования кадровой политики в системе местного самоуправления, обуславливающие ее особенности. Статья содержит обоснование высокой степени значимости кадровой политики для органов местного самоуправления.

**Ключевые слова:** кадровая политика, местное самоуправление, органы местного самоуправления.

UDC 332.1:352

Shevchenko M.B., Preobrazhensky B.G.

**SPECIFIC FEATURES OF THE FORMATION OF PERSONNEL POLICY  
IN THE SYSTEM OF LOCAL SELF-GOVERNMENT***The Russian Presidential Academy of National Economy and Public  
Administration*

**Abstract:** The article presents the theoretical and regulatory aspects of the development and formation of personnel policy in the system of local self-government, which determine its features. The article contains a justification of the high degree of importance of personnel policy for local self-government bodies.

**Keywords:** personnel policy, local self-government, local self-government bodies.

В настоящее время кадровая политика — это целенаправленная и осознанная практика по подготовке трудовых ресурсов, которые выгодным

образом способствуют лучшему достижению наивысших позиций организации, а также приоритетов ее сотрудников<sup>1</sup>.

Неоднозначность взглядов и многообразие подходов как к дефиниции кадровой политики, так и на ее значение и роль в процессах управления персоналом говорит о важности изучаемого вопроса. Следует отметить, что теоретическим нюансам данного вопроса уделяется внимание отечественных ученых и зарубежных. Такие авторы, как Ф. В. Тейлор, А. Я. Кибанов, В. В. Черепанов, В.С. Половинко и другие исследователи внесли свой вклад в формирование семантических положений кадровой политики.

Эффективность кадровой политики напрямую зависит от кадрового потенциала, формирующегося посредством многих процессов в целую систему. Элементы данной системы могут меняться в зависимости от сферы профессиональной деятельности.

Кадровая политика в любой сфере преследует определенные стратегические цели, согласно которым ее проведение решает следующие задачи<sup>2</sup>:

- обеспечение нахождения и сохранения определенного баланса между сохранением прежнего кадрового состава и его обновлением;
- сохранение оптимального процентного соотношения молодых специалистов и кадров, характеризующихся высоким уровнем профессионализма и большим опытом работы;

---

<sup>1</sup> Котелкина В.А., Дудин С.Г. Организация кадровой работы органов местного самоуправления // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения [Текст]: сборник научных статей 4-й Международной научно-практической конференции (30 июня 2014 года), редкол.: Горохов А.А. (отв. Ред.), Юго-Зап. гос.ун-т., Курск, 2014. – С. 149–152.

<sup>2</sup> Астахов Ю.В. Актуальные проблемы кадровой проблематики в органах местного самоуправления // Наука. Искусство. Культура. – 2015. – № 3. – С.89 – 97.

- выполнение мониторинговой и прогнозирующей функции кадровых воздействий;
- грамотное распределение и применение кадрового потенциала организации.

Кадровая политика для любой организации играет ведущую роль в вопросе достижения наибольшей ее эффективности. Местное самоуправление концентрирует в себе совокупность органов власти на местном уровне, в которых на определенных условиях осуществляют свою профессиональную деятельность муниципальные служащие. Муниципальная служба представляет собой особую сферу профессиональной деятельности, в связи с чем кадровая политика в сфере местного самоуправления приобретает еще большую значимость в масштабах не только определенного муниципального образования, но и всей страны в целом.

Кадровая политика на уровне местного самоуправления входит в систему государственной кадровой политики, которая задает базисные направления, общеобязательные для всех территориальных единиц Российской Федерации<sup>3</sup>.

Основными принципами, которыми руководствуются в органах местного самоуправления при работе с кадрами, являются:

- приоритет стратегических целей государственной политики в организации работы с персоналом;
- непрерывная адаптация целей и задач кадровой работы к
- изменяющимся политическим, социальным и экономическим условиям;

---

<sup>3</sup> Котелкина В.А., Дудин С.Г. Организация кадровой работы органов местного самоуправления // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения [Текст]: сборник научных статей 4-й Международной научно-практической конференции (30 июня 2014 года), редкол.: Горохов А.А. (отв. Ред.), Юго-Зап. гос.ун-т., Курск, 2014. – С. 149–152.

- повышение престижа муниципальной службы;
- разработка систем разносторонней мотивации и стимулирования кадров;
- привлечение новых специалистов, расширение социальной базы органов местного самоуправления;
- организация непрерывного процесса обучения, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- регулярная оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления, их подразделений, отдельных руководителей и специалистов;
- совершенствование организационных структур муниципальной власти, методов и технологий кадровой работы.

Таким образом, цель формирования муниципальной кадровой политики – обеспечение высокопрофессиональными кадрами, способных осуществлять функционирование органов местного самоуправления в области культурного, социального, экономического развития муниципального образования.

Список обязанностей муниципальных служащих предусматривает знание современных кадровых и информационно-коммуникационных технологий<sup>4</sup>.

Кадровая политика в сфере муниципального управления предполагает формирование прогнозов потребностей в кадрах органов местного самоуправления и технического сопровождения управленческого аппарата муниципального образования. При этом необходимо учитывать следующие особенности:

- характеристика местного сообщества;
- специфика конкретной территории:

---

<sup>4</sup> Об основах муниципальной службы в Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ. // «КонсультантПлюс». - [Электронный ресурс]. URL: - [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 08.12.2021).

- географическая специфика территории;
  - административная специфика территории;
  - информационная специфика территории;
  - демографическая специфика территории;
  - экономическая специфика территории;
- рекомендации субъекта РФ по индикаторам, определяющим численность муниципальных служащих и работников по техническому обеспечению деятельности органов муниципального управления, с учетом численности населения, проживающего на территории;
- утвержденный законодательством на региональном уровне Реестр должностей муниципальной службы и т.д.

Исследователи по вопросам кадровой политики выдвигают идею о том, что возможно также повысить профессиональную квалификацию во время исполнения должностных полномочий, в формате стажировки в органе муниципальной власти с лучшей практикой.

Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органов местного самоуправления представлена сетью лицензированных учебных заведений, осуществляющих обучение на основании программ, рассчитанных на кадры муниципальной службы<sup>5</sup>.

В рамках проведения кадровой политики также предусмотрено проведение оценки результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации.

Еще одним отличительным моментом формирования и проведения кадровой политики в сфере муниципального управления является применение

---

<sup>5</sup> Об основах муниципальной службы в Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ. // «КонсультантПлюс». - [Электронный ресурс]. URL: - [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 08.12.2021).

современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

Для муниципалитета в целом грамотная кадровая политика способствует не только укреплению аппарата власти и насыщению его высококвалифицированными специалистами в сфере государственного и муниципального управления, как итог - повышение авторитета государства на международной арене за счет демонстрации остальным странам мирового сообщества сильного и стабильного аппарата власти, характеризующегося высокой степенью легитимности власти.

В отношении населения государства и входящих в его состав муниципалитетов грамотная кадровая политика будет способствовать повышению легитимности органов местного самоуправления за счет удовлетворенности граждан муниципальных образований муниципальными услугами, оказываемыми специалистами в сфере муниципального управления.

Таким образом, обуславливается важность разработки и ведения грамотной кадровой политики в сфере муниципального управления на территории Российской Федерации.

### **Список использованных источников**

1. Об основах муниципальной службы в Российской Федерации: федер. закон Российской Федерации от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ. // «КонсультантПлюс». - [Электронный ресурс]. URL: - [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения: 08.12.2021).



2. Астахов Ю.В. Актуальные проблемы кадровой проблематики в органах местного самоуправления // Наука. Искусство. Культура. – 2015. – № 3. – С.89 – 97.

3. Котелкина В.А., Дудин С.Г. Организация кадровой работы органов местного самоуправления // Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения [Текст]: сборник научных статей 4-й Международной научно-практической конференции (30 июня 2014 года), редкол.: Горохов А.А. (отв. Ред.), Юго-Зап. гос.ун-т., Курск, 2014. – С. 149–152.