

*Миносян Анна Андрониковна*

студентка

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный  
аграрный университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **СПЕЦИФИКА КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

*Аннотация: изучены теоретические и правовые аспекты управления персоналом в системе муниципальной гражданской службы в современной России в контексте предметной практической деятельности организационного воздействия на муниципальных служащих в целях достижения результатов социально-экономического развития муниципального образования.*

*Ключевые слова:* муниципальная служба, управление персоналом, кадровый менеджмент, система, особенности.

С появлением в России социально-правовых институтов государственной и муниципальной службы стала набирать положительную тенденцию теория и практика управления персоналом в системе государственного и муниципального управления. На федеральном уровне принят ряд законодательных актов, регулирующих деятельность государственных и муниципальных служащих. Соответствующие правовые акты действуют и на уровне субъектов Российской Федерации.

Любые государственные решения воплощают в жизнь конкретные люди, и от того, насколько они профессиональны, независимы и порядочны, насколько они преданы интересам своей страны, насколько соизмеряют трудности сегодняшней жизни граждан России со своими собственными проблемами, зависит «качество» власти, ее способность к позитивным преобразованиям, готовность служить обществу. В соответствии с законом «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальная служба – профессиональная деятельность

граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта), а нанимателем для муниципального служащего является муниципальное образование [1]. По сути, это население территории, в интересах которого муниципальные органы власти реализуют свои полномочия и выполняют функции управления.

Существует множество проблем в управлении персоналом в муниципальных учреждении, такие, как низкая мотивация, текучесть кадров и другое. С теоретической точки зрения – это необходимость новейших научных знаний и эффективных технологий в данной области. А с практической точки зрения, это новые методы формирования и управления трудовым коллективом, освоение и внедрение инновационных методов работы с персоналом. Решение данных проблем повысит эффективность кадрового обеспечения муниципальной службы, пополнит органы местного управления высококвалифицированными специалистами, способными эффективно трудиться в условиях современного общества [4].

Независимо от природы организации, в ее управлении проявляются общие закономерности и действуют общие механизмы. Менеджмент в министерстве, в муниципальной администрации, в университете, в транснациональной корпорации имеет общие черты. В частности, в процессе управления в этих организациях происходит постановка целей, определяются приоритеты, составляются планы и программы действий, закрепляются управленческие процедуры, формируется и развивается организационная структура. Во всех организациях в рамках управления персоналом строятся те или иные мотивационные системы, отрабатываются процедуры приема на работу и продвижения по службе. В любой организации закрепляются соответствующие процедуры контроля.

Менеджмент в муниципальной службе имеет свои особенности, проявляющиеся в целях, методах оценки результатов, отчетности, процедурах контроля, ответственности и системах стимулов.

---

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

Реализация каждой функции менеджмента в муниципальной службе обладает соответствующей спецификой:

– планирование и прогнозирование в муниципальных учреждениях обычно исходят из целей, устанавливаемых вышестоящими органами, а, в конечном счете – народом, гражданским обществом на основе демократического выбора в органы власти;

– организация муниципальной службы, как правило, имеет более иерархическую структуру и соответствующие этой иерархии управленические процедуры. В связи с этим в рамках муниципальной службы складывается особый административно-бюрократический стиль управления, который, впрочем, имеет много общего со стилем управления в больших иерархических коммерческих организациях;

– мотивация в этом случае в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении и в большей мере – на стимулах не денежного характера (престиж, выполнение важной работы, стабильность, возможность дальнейшей карьеры);

– контроль и оценка результатов в рамках муниципальной службы осуществляется вышестоящими структурными единицами и одновременно население как непосредственно, так и с помощью средств массовой информации и общественных организаций. Контроль в муниципальной службе носит более широкий и более объемлющий характер, чем в коммерческой организации [3].

Управление персоналом можно рассматривать и как внутреннее качество системы муниципальной службы, основными элементами которой являются субъект – управляющий элемент (руководитель органа муниципальной власти и кадровая служба этого органа) и объект – управляемый элемент персонал органа муниципальной власти, муниципальные служащие), постоянно взаимодействующие на началах самоорганизации. Управление персоналом муниципальной службы – это целенаправленное упорядоченное воздействие субъекта на объект, осуществляемое непосредственно субъектом управления.

Управление персоналом в системе кадрового обеспечения муниципальной службы является самостоятельно функционирующей и организованной подсистемой, в которой взаимодействуют свои субъекты и объекты управления, складываются свои управленческие отношения, определяются и реализуются конкретные задачи по формированию и рациональному использованию кадрового потенциала муниципального аппарата.

Можно выделить следующие функции управления персоналом муниципальной службы: административную, планирования, социальную, повышения качества служебной деятельности, воспитательную и информационно-аналитическую.

Кадровое планирование в сфере государственной и муниципальной службы необходимо для того, чтобы на постоянной основе, планомерно развивать механизмы управления кадровым составом и добиваться эффективности его деятельности.

Поступление гражданина на муниципальную гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса.

Аттестация проводится в целях определения соответствия гражданского служащего замещаемой должности государственной гражданской службы на основе оценки его профессиональной служебной деятельности.

В системе государственной службы самостоятельным структурным подразделением, отвечающим за разработку и реализацию кадровой стратегии органов власти и управления, организацию системы работы с кадрами (персоналом), является кадровая служба.

Формирование структурных подразделений администраций муниципальных образований, обновление и продвижение кадров по службе должно осуществляться, прежде всего, строго в соответствии с федеральным и региональ-

---

ным законодательством, на основе объективного учета профессионализма, компетентности, управленческого опыта, заслуг, достоинств, нравственных и морально-этических качеств личности.

### ***Список литературы***

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/)
2. Грибова О.В. Кадровый менеджмент в органах местной власти / О.В. Грибова, М.В. Корниенко // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Серия: Общественные науки. – 2018. – №3 (47). – С. 168–177.
3. Кравцова Р. Проблемы соблюдения моральных и этических норм государственными служащими / Р. Кравцова, О.В. Ломакина // Вестник научно-технического творчества молодежи Кубанского ГАУ: в 4-х частях / сост. А.Я. Барчукова, Я.К. Тосунов; под ред. А.И. Трубилина, отв. ред. А.Г. Кощаев. – 2016. – С. 249–252.
4. Ломакина О.В Оценка направления и степени социально-экономических изменений в развитии муниципальных районов Краснодарского края / О.В. Ломакина // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г.– 2017. – С. 469–470.