

УДК 316.4 ББК 60.55

Колтунова Юлия Ивановна –

к. социол. наук, доцент,

Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень

e-mail: qween200@mail.ru

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Ключевые слова: кадровая служба, кадровый резерв, адаптация персонала, мотивы поведения.

Главный потенциал любой организации - это персонал. Управление людьми имеет важнейшее значение для всех без исключения организаций и является важнейшим элементом системы менеджмента, который состоит в умении добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей, руководстве людьми в разнообразных ситуациях.

Наука и практика выработали инструментарий (методы) изучения состояния действующей системы управления персоналом организации, построения, обоснования и реализации новой системы. Наибольший эффект и качество системы управления персоналом достигаются в том случае, когда применяется система методов в комплексе. Система методов позволяет взглянуть на объект совершенствования со всех сторон, что помогает избежать просчетов.

Управление персоналом государственного и муниципального учреждения - это система управленческого воздействия на работников государственных органов в целях наиболее эффективного использования их профессиональных и личностных способностей и возможностей.

Структура и штаты кадровой службы муниципального учреждения формируются дифференцировано, исходя из целей и задач, стоящих перед ним. Управление кадровым резервом осуществляется с помощью кадровых технологий. Наиболее важным инструментом кадровых технологий является оценка.

Для разработки рекомендаций по совершенствованию кадровой политики муниципального учреждения было проведено исследование.

В Администрации Любинского муниципального района Омской области проводится организационная, правовая, методическая и информационная работа по формированию и работе с кадровым резервом.

Кадровый резерв является неотъемлемой частью механизма реализации кадровой политики муниципального района.

Формирование резерва управленческих кадров производится в целях, представленных на рисунке 1.

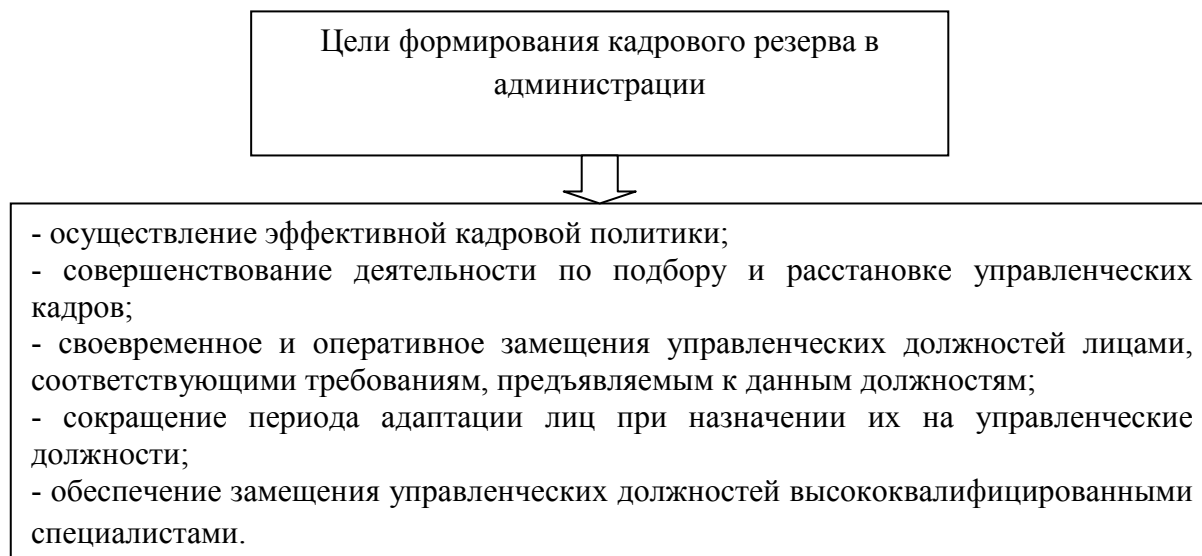


Рисунок 1. Цели формирования кадрового резерва в Администрации

В результате исследования, было выявлено, что создание кадрового резерва необходимо для более качественного обеспечения государственного органа подготовленными работниками, готовыми в случае необходимости вести не только свой участок работы, но и выполнять другие функции по смежным направлениям. Наличие в кадровом резерве подготовленных специалистов позволяет значительно снизить время на поиск, подбор и адаптацию новых работников.

Целью кадровой работы администрации Любинского муниципального района Омской области является создание организованно усложняющейся и развивающейся системы, обеспечивающей профессиональными кадрами органы управления муниципального района.

Кадровый резерв является неотъемлемой частью механизма реализации кадровой политики в администрации муниципального района. Количество резервистов в 2015-2016 годах сократилось с 5 чел. в 2015 году до 4 чел. в 2016 году. Однако в 2017 году динамика положительная – количество резервистов управленческих кадров администрации составило 7 чел.

Динамика назначенных из резерва управленческих кадров прямо пропорциональна количеству резервистов. Наблюдается сокращение в течение 2015-2019 г.г. с 2 чел. до 1 чел. и существенный рост в 2017 году до 4 человек.

В структуре должностей кадрового резерва Администрации наибольшую долю занимает ведущая группа должностей – 62%, доля резервистов на главную группу должностей составляет 32%, соответственно, доля резервистов на высшую группу должностей составила 6%.

Проведенный анализ показал, что за 2016 год администрация активно осуществляла формирование кадрового резерва, что подтверждается повышением количества лиц, составляющих кадровых резерв, а также количества лиц, назначенных на различные должности из числа кадрового резерва.

Однако сложившаяся система работы с кадрами не является целостной, процессы формирования кадрового резерва и профессиональной подготовки государственных служащих недостаточно взаимосвязаны, отсутствует целенаправленная деятельность по подготовке, стажировке и ротации именно лиц, включенных в кадровый резерв.

В работе разработаны рекомендации по развитию лиц, включенных в кадровый резерв. В рамках данного направления необходимо:

- осуществлять сбор информации о потребности в обучении;
- проводить анализ результатов тестирования, письменных ответов на кейс и оценок ответов на вопросы структурированного интервью позволяет выявить дефицитные (требуемые развития) компетенции в отношении каждого лица, включенного в кадровый резерв и определять приоритетные направления его индивидуального профессионального развития;

- проводить ежегодный письменный опрос, в рамках которого руководителям подразделений предлагается назвать приоритетные направления внешнего и внутреннего обучения для каждого резервиста, закрепленного за подразделением;

- в целях ознакомления лиц, включенных в состав кадрового резерва, с особенностями нового статуса, а также организации содействия эффективной работе с кадровым резервом в органе государственной власти рекомендуется проводить установочный «Welcome»-семинар.

Кроме того, направлением, способствующим повышению эффективности работы с кадровым резервом, является развитием системы наставничества:

- формирование базы данных наставников органа государственной власти;

- разработка документационного сопровождения процесса наставничества (в т.ч. Положения о наставнической деятельности; методических рекомендаций и инструкций; форматов планов, отчетов о работе наставников и т.д.);

- организация обучения наставников с целью развития их преподавательских компетенций и для обмена опытом;

- определение способов материальной и нематериальной мотивации наставников;

- оценка результатов деятельности наставников и уровня удовлетворенности резервистов взаимодействия с ними.

Все предложенные мероприятия будут способствовать повышению эффективности работы с кадровым резервом в Администрации Любинского муниципального района Омской области.

Список литературы:

1. Попова Т.Н., Осипова Л.Б. Профессиональный ресурсный потенциал – основа профессиональной компетентности муниципальных служащих//
2. В сборнике: Вузовская наука: теоретико-методологические проблемы подготовки специалистов в области экономики, менеджмента и права материалы Международного научного семинара. 2015. С. 172–175
3. Савицкая Ю.П., Овчарова Д.В. В сборнике: Материалы и методы инновационных исследований и разработок// сборник статей международной научно-практической конференции: в 2 частях. 2017.С. 266–269.
4. Фокина А.Б. Трансформация образовательного пространства региона: в русле мировых и российских тенденций //Новые исследования Тувы, 2014. – №. 2 (22). С. 130–138.