

АКТУАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ В АДМИНИСТРАЦИИ ЛИСКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ

Коды JEL: A2, H75, M5, M12

Подвальный Е. С., доктор технических наук, профессор, заведующий естественно-научных и социальных дисциплин, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал РАНХиГС), г. Воронеж, Россия

E-mail: nauka@rags.vrn.ru

SPIN-код: 3550-3844

Поступила в редакцию 19.12.2022. Принята к публикации 22.12.2022

Аннотация

Предмет. *Кадровая политика на муниципальной службе в органах местного самоуправления.*

Тема. *Идентификация проблем и задач в реализации кадровой политики на муниципальной службе в администрации Лискинского муниципального района Воронежской области.*

Цели. *Анализ кадровой политики на муниципальной службе в администрации Лискинского муниципального района Воронежской области. Идентификация проблем и задач в реализации кадровой политики на муниципальной службе в администрации Лискинского муниципального района Воронежской области.*

Методология. *Статистический метод и метод сравнения.*

Результаты. *В рамках проведенного социологического опроса (анкетирования) среди муниципальных служащих в администрации Лискинского муниципального района идентифицированы недостатки, которые влияют на реализацию кадровой политики в администрации. Выявленные недостатки позволяют сформулировать предложения по совершенствованию реализации кадровой политики в администрации района.*

Область применения. *Кадровая политика на муниципальной службе.*

Выводы. *В публикации идентифицированы проблемы в кадровой политике на муниципальной службе в администрации Лискинского муниципального района Воронежской области.*

Ключевые слова: *муниципальная политика, кадровая политика, муниципальные служащие, адаптация, профессиональное развитие, мотивация.*

UDC 331.108.26

CURRENT TASKS OF IMPLEMENTING THE PERSONNEL POLICY IN THE MUNICIPAL SERVICE IN THE ADMINISTRATION OF THE LISKINSKY MUNICIPAL DISTRICT VORONEZH REGION

JEL Codes: A2, H75, M5, M12

Podvalny E. S., Doctor of Technical Sciences, Professor, head of natural science and social disciplines, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (RANEPА Branch), Voronezh, Russia

E-mail: nauka@rags.vrn.ru

SPIN code: 3550-3844

Annotation.

Subject. *Personnel policy in the municipal service in local governments.*

Topic. *Identification of problems and tasks in the implementation of personnel policy in the municipal service in the administration of the Liskinsky municipal district of the Voronezh region.*

Purpose. *Analysis of personnel policy in the municipal service in the administration of the Liskinsky municipal district of the Voronezh region. Identification of problems and tasks in the implementation of personnel policy in the municipal service in the administration of the Liskinsky municipal district of the Voronezh region.*

Methodology. *statistical method and comparison method.*

Results. Within the framework of a sociological survey (questionnaire) conducted among municipal employees in the administration of the Liskinsky municipal district, shortcomings were identified that affect the implementation of personnel policy in the administration. The identified shortcomings allow us to formulate proposals for improving the implementation of personnel policy in the district administration. Scope of application. Personnel policy in the municipal service.

Application area. Personnel policy in the municipal service.

Conclusions. The publication identifies problems in the personnel policy in the municipal service in the administration of the Liskinsky Municipal District of the Voronezh Region.

Key words: municipal policy, personnel policy, municipal employees, adaptation, professional development, motivation.

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-59-4-112-116

Введение

На современном этапе организации государственного и муниципального управления задача поиска компетентных работников, сплоченных и воодушевленных общей целью, становится приоритетным вектором развития, который обеспечит достижение максимальных экономических и социальных показателей, которые обеспечат повышение уровня качества жизни населения в муниципальном образовании субъекта РФ и в стране в целом [1]. В этой связи поступательное получение новых компетенций и развитие имеющихся в купе с компетентностным вектором развития на муниципальной службе будет являться тем акселератором (ускорителем), который позволит успешно и оперативно решать вопросы местного значения на территории муниципального образования.

Рассматривая кадровую политику в администрации Лискинского муниципального района, можно сделать вывод, что проводимая муниципальная кадровая политика является одной из составляющих системы управления данного муниципального района.

В настоящее время структура кадровой политики в системе муниципального управления Лискинского муниципального района развивается по следующим направлениям [2]:

- проведение аттестации муниципальных служащих;
- реализация подбора и отбора кадров на муниципальной службе;
- формирование и работа с кадровым резервом муниципальных служащих;
- обеспечение и реализация профессионального развития кадров на муниципальной службе;
- реализация эффективной системы мотивации на муниципальной службе;
- присвоение классов чинов муниципальным служащим и проведение квалификационного экзамена.

Оценка результатов социологического опроса (анкетирования) среди муниципальных служащих администрации Лискинского муниципального района Воронежской области

В целях определения проблем и недостатков в реализации кадровой политики в администрации Лискинского района был проведен социологический опрос (анкетирование) среди муниципальных служащих администрации. Для этого был определен следующий состав участников анкетирования (таблица 1).

Т а б л и ц а 1

Состав участников анкетирования

Характеристики участников	Количество участников	%
1. Занимаемая должность:		
— заместитель главы администрации	2	0,08
— руководители отделов	7	0,3
— специалисты	15	0,62
2. Стаж работы:		
— до 1 года	2	0,08
— от 1 года до 3 лет	3	0,125
— от 3 до 5 лет;	5	0,2
— от 5 до 10 лет;	6	0,25
— от 10 до 20 лет;	8	0,33
— свыше 20 лет	0	0
3. Образование:		
— высшее/ второе высшее	23	0,96
— н/высшее	1	0,04

В анкетировании приняло участие 24 муниципальных служащих из штатной численности 89 человек на 01 сентября 2022 года.

В целях проведения опроса были составлены вопросы, ориентированные на основные направления, по которым реализуется кадровая политика в администрации (таблица 2).

Таблица 2

Оценка респондентами поставленных вопросов в рамках анкетирования

Вопросы	Существуют ли недостатки в реализации данного направления?		Кол-во респондентов, не давших оценки
	Да	Нет	
Существуют ли проблемы в проведении аттестации муниципальных служащих?	0	24	0
Существуют ли проблемы в проведении реализации конкурсного отбора и подбора кадров на муниципальную службу?	2	22	0
Существуют ли проблемы в проведении обеспечения мотивации муниципальных служащих?	15	7	2
Существуют ли проблемы в проведении квалификационного экзамена и присвоение классовых чинов на муниципальной службе?	3	21	0
Существуют ли проблемы в проведении обеспечения профессионального развития муниципальных служащих?	17	7	0
Существуют ли проблемы в проведении применения механизмов адаптации для эффективного прохождения муниципальной службы муниципальными служащими?	20	4	0
Существуют ли проблемы в работе с кадровым резервом муниципальных служащих?	20	2	2

Как видно из таблицы 2, наиболее проблемными направлениями по мнению муниципальных служащих администрации Лискинского района являются такие направления как:

- обеспечение мотивации муниципальных служащих;
- обеспечение профессионального развития муниципальных служащих;
- применение механизмов адаптации для эффективного прохождения муниципальной службы муниципальными служащими;

Так, например, в качестве пояснения при проведении анкетирования в рамках проблемного направления каждый респондент в анонимной анкете должен был указать конкретный недостаток в реализации конкретного направления кадровой политики. При обработке и систематизации ответов по трем проблемным направлениям были выделены следующие конкретные недостатки (рисунок):

- по направлению «обеспечение мотивации муниципальных служащих» — это отсут-

ствие практики применения ключевых показателей эффективности (КПЭ) деятельности муниципальных служащих;

- по направлению «обеспечение профессионального развития муниципальных служащих» — это отсутствие у ряда муниципальных служащих цифровых компетенций;

- по направлению «применение механизмов адаптации для эффективного прохождения муниципальной службы муниципальными служащими» — это отсутствие практики применения такого механизма как наставничество.

Кроме того, в администрации отсутствует коллегиальный (совещательный) орган, функции которого бы заключались в развитии кадровой политики на муниципальной службе в Лискинском муниципальном районе Воронежской области. В качестве такого коллегиального объединения при главе Лискинского муниципального района мог бы стать Совет по развитию кадровой политики.



Рис. Проблемы в реализации кадровой политики в администрации Лискинского муниципального района

Заключение

Таким образом, устранение идентифицированных проблем будет способствовать поступательному развитию и дальнейшему эффективному функционированию кадровой политики в администрации Лискинского муниципального района.

В целях совершенствования кадровой политики на муниципальной службе в администрации Лискинского муниципального района актуальным будет разработать предложения, которые в основе своей будут учитывать опыт Правительства Воронежской области, администрации городского округа город Воронеж и цифровых образовательных решений Воронежского филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» [3, 4].

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кахановская Н. Е. Кадровая политика на госуд арственной гражданской службе как основа управления персоналом организации [Электронный ресурс] / Н. Е. Кахановская // Молодой ученый. — 2022. — № 8 (403). — С. 103—105. — URL: <https://moluch.ru/archive/403/89104/> (дата обращения: 07.07.2022).
2. Нормативные правовые акты муниципальной службы [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Лискинского муниципального района Воронежской области. — URL: <https://www.liski-adm.ru/post/normativnie-pravovie-akti-1> (дата обращения: 21.08.2022).
3. Система дистанционного обучения Воронежского филиала РАНХиГС [Электронный ресурс] // Официальный сайт «Система Дистанционного Обучения Воронежского филиала РАНХиГС». — URL: <https://sdo.govvrn.ru/> (дата обращения: 01.09.2022).
4. Воронежский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Воронежский филиал ФГБОУ ВО «Россий-

ская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ». — URL: <https://vrn.ranepa.ru/> (дата обращения: 01.09.2022).

LITERATURE

1. *Kakhanovskaya N. E.* Personnel policy in the state civil service as a basis for personnel management in an organization [Electronic resource] / N. E. Kakhanovskaya // Young scientist. — 2022. — No. 8 (403). — S. 103—105. — URL: <https://moluch.ru/archive/403/89104/> (date of access: 07.07.2022).
2. Normative legal acts of the municipal service [Electronic resource] // Official site of the Administration of the Liskinsky municipal district of the Voronezh region. — URL: <https://www.liski-adm.ru/post/normativnie-pravovie-akti-1> (date of access: 21.08.2022).
3. Distance learning system of the Voronezh branch of the RANEPА [Electronic resource] // «Official site» Distance Learning System of the Voronezh branch of the RANEPА. — URL: <https://sdo.govvrn.ru/> (date of access: 09/01/2022).
4. Voronezh branch of FGBOU HE «Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation» [Electronic resource] // Official site Voronezh branch of FGBOU VO «Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation». — URL: <https://vrn.ranepa.ru/> (date of access: 09/01/2022).