

УДК: 353.5

Борисова Оксана Васильевнадоцент кафедры
теории и организации управления**Borisova Oksana V.**e-mail: borysova2014@mail.ru**Зелинский Владимир Геннадьевич**

магистрант

Zelinskiy Vladimir G.e-mail: vovka.zel@gmail.comФедеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”Московская обл., Раменский г. о.,
пос. Электроизолятор, д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(496)464-76-40**ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ РАМЕНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ****THE CONCEPT AND ESSENCE OF THE PERSONNEL POLICY OF THE
ADMINISTRATION OF THE RAMENSKOYE CITY DISTRICT OF THE
MOSCOW REGION**

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы реализации кадровой политики в Администрации Раменского городского округа Московской области. Авторы обосновывают теоретические положения, характеризующие кадровую политику, рассматривают структуру и формирование кадровой политики в Администрации Раменского городского округа Московской области, представляют результаты исследования по определению направлений совершенствования кадровой политики в муниципальном образовании.

Ключевые слова: кадровая политика; муниципальное образование; направления совершенствования кадровой политики.

Annotation. The article deals with the problems of implementing personnel policy in the Administration of the Ramenskoye City District of the Moscow region. The authors substantiate the theoretical provisions characterizing the personnel policy, consider the structure and formation of personnel policy in the Administration of the Ramenskoye City District of the Moscow region, present the results of a study to determine the directions for improving personnel policy in the municipality.

Key words: personnel policy; municipal formation; directions of improvement of personnel policy.

Кадровая политика – это система сформулированных и закреплённых

правил и норм, реализующихся, как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом, ради достижения определенных целей.

Целью данного исследования является изучение кадровой политики Администрации Раменского городского округа Московской области.

Задачами исследования являются:

- изучить теоретический материал, направленный на раскрытие понятия, сущности и определение задач кадровой политики;
- провести анализ особенностей кадровой политики Администрации Раменского городского округа Московской области;
- предложить мероприятия по совершенствованию кадровой политики Администрации Раменского городского округа.

В основе кадровой политики лежит формирование тактических и стратегических направлений по работе с кадровым составом, в соответствии с специфическими требованиями организации. Основными задачами кадровой политики является выстраивание стратегии развития человеческих ресурсов, формирование системы отбора, расстановки и воспитательного процесса кадрового состава. Данные факторы способствуют обеспечению экономических, политических и культурных перспектив развития организации.

Персонал представляет собой объединение квалифицированных работников по признаку принадлежности к организации или к профессиональному направлению, имеющих специализированную подготовку и владеющих необходимыми навыками и опытом работы в выбранной сфере.

Основными целями кадровой политики являются:

- сохранение и развитие кадрового потенциала;
- обеспечение успешной работы организации и повышение уровня работоспособности сотрудников, посредством создания единого коллектива;
- создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности сотрудников;
- преобразование организации в соответствии с требованиями

современности и стимулирования трудовой деятельности работников.

У кадровой политики существует ряд определенных направлений, посредством которых реализуются основные функции.

Таблица 1 – Направления кадровой политики и их функции

Направления кадровой политики	Функции
Кадровая обеспеченность организации	Данное направление формирует в себе основные требования, предъявляемые к кандидатам на должности, источники кадров, сильные стороны организации, условия, посредством которых могут быть привлечены новые специалисты.
Оценка кадрового штата	Данное направление подразумевает определение необходимого методического материала для выявления уровня квалификации сотрудников.
Развитие и продвижение сотрудников	Формирование стратегии по обучению и повышению квалификации кадров, которые будут способствовать повышению уровня работоспособности сотрудников, развитию потенциала, а также росту в профессиональной сфере.
Поощрение персонала	Установление размера заработной платы, премий и компенсаций для сотрудников организации, формирование поощрительной системы, которая может реализовываться как в материальной, так и нематериальной форме.
Отношения в трудовой области	Формирование и регламентирование норм поведения в организации, создание системы по урегулированию конфликтных ситуаций.
Повышение культурного уровня	Формирование культурной направленности в организации, основных составляющих идеологии организации, а также поддержание благоприятного климата в коллективе.
Политика охраны труда и социальной защиты персонала и т. д.	Обеспечение безопасных условий труда для сотрудников и их социальной защищенности.

Администрация Раменского городского округа Московской области находится в городе Раменское Московской области, который является центром муниципального образования.

Администрация Раменского городского округа Московской области – это исполнительно-распорядительный орган муниципального образования, наделенный в соответствии с настоящим Уставом полномочиями по решению вопросов местного значения. Администрация Раменского городского округа Московской области обладает правами юридического лица.

Таблица 2 – Структура органов местного самоуправления Раменского городского округа Московской области

Глава Раменского городского округа		
↓		
Администрация Раменского городского округа		
↓		↓
Аппарат Администрации		Отраслевые органы Администрации (юридические лица)
↓		↓
Первый заместитель главы администрации, заместители главы администрации		Комитет финансов, налоговой политики и казначейства
Сектор по мобилизационной работе	Управление жилищно-коммунального хозяйства и благоустройства	Управление земельных отношений
Специалист по защите государственной тайны	Управление по делам несовершеннолетних и защите их прав	Управление муниципальным имуществом
Отдел контроля	Отдел жилищной политики	Комитет по образованию
Управление правового обеспечения	Управление территориальной безопасности и гражданской защиты	Комитет по спорту и молодежной политике
Управление градостроительной деятельности и рекламы	Отдел транспорта и дорожного хозяйства	Комитет по культуре и туризму
Управление по бухгалтерскому учету	Управление потребительского рынка, инвестиций и развития предпринимательства	Управление капитального строительства

Продолжение таблицы 2

Отдел по экономике	Управление муниципальных услуг, связи и развития ИКТ
Управление мер социальной поддержки	Сектор сельского хозяйства
Архивное управление	Комитет по взаимодействию со СМИ
Управление делами	
Управление территориальной политики	

Общая структура администрации Раменского городского округа Московской области утверждается Советом депутатов Раменского городского округа по представлению главы местной администрации. Администрацией руководит на принципах единоначалия Глава Раменского городского округа, избираемый в соответствии с Уставом Раменского городского округа,

В. В. Неволин. Его полномочия и обязанности определены в Уставе Раменского городского округа Московской области.

Организационная структура Администрации Раменского городского округа является линейно-функциональной, что подразумевает под собой наличие положительных и отрицательных сторон.

Таблица 3 – Положительные и отрицательные стороны линейно-функциональной структуры Администрации Раменского городского округа Московской области

Положительные стороны	Отрицательные стороны
<ol style="list-style-type: none"> 1. Расширение возможностей глубокой подготовки управленческих решений и плановых заданий. 2. Быстрая реакция сотрудников на поручения. 3. Сокращение времени на решение различных вопросов. 4. Разгрузка главы Раменского г. о. 5. Сохранение единоначалия. 6. Четкая выраженность линий подчинения. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Усложняются вопросы принятия решений и контроля. 2. Дублирование управленческих функций. 3. Высокие требования к руководителю Администрации.

Основная деятельность по работе с сотрудниками осуществляется отделом кадров Администрации Раменского городского округа Московской области. На специалистов возложены обязанности по решению различных кадровых вопросов, ведения и хранения личных дел, трудовых книжек, заключению трудовых договоров с сотрудниками, а также составлению графиков отпусков.

Принятие работника в Администрацию Раменского городского округа Московской области проходит на основе конкурса, но в некоторых случаях данный отбор происходит при отсутствии конкурсной основы:

- при назначении на должности, замещаемые на определенный срок;
- при заключении срочного трудового договора;
- при переводе муниципального служащего, связанном с проведением в органах местного самоуправления организационно-штатных мероприятий в связи с ликвидацией или упразднением управлений, комитетов, отделов, сокращением численности или штата работников, изменением структуры или штатного расписания;

– при назначении на вакантную должность гражданина, состоящего в кадровом резерве;

– при назначении на вакантные должности муниципальной службы, относящиеся к группе младших должностей муниципальной службы.

Проведение конкурса предусматривает формирование оценки профессионального уровня кандидата, а также его соответствии предъявляемым требованиям организации.

В связи с недостаточным финансированием бюджета Администрации Раменского городского округа, осуществляется нематериальное стимулирование труда сотрудников. Также не проводятся социологические опросы среди работников, с помощью которых можно провести анализ мотивации персонала по выполнению своих должностных обязанностей.

В рамках исследования среди 64 сотрудников Администрации Раменского г. о. был проведен опрос, в рамках которого работникам нужно было сформулировать ответ на вопрос: «Какой вид нематериального стимулирования помог бы вам работать эффективнее?».

Анализ полученных результатов показал следующее: 44 % предпочитают своевременный должностной рост, 8 % – расширенный социальный пакет, 9 % – проведение корпоративных праздников, 3 % – получение похвалы и нематериальных поощрений от руководства, 12 % – проведение конкурсов и соревнований. Оставшихся 12 % сотрудников все устраивает.

Проведение опроса показало, что сотрудники Администрации Раменского г. о. хотели бы видеть в качестве нематериального стимулирования своевременный должностной рост. В Администрации отсутствует система карьерного роста, в связи с чем, у работников отсутствует мотивация по улучшению качества работы. Для решения сложившейся ситуации, необходимо разработать и реализовать систему карьерного роста.

Также в рамках проведенного опроса было выявлено, что большая часть сотрудников довольна взаимоотношениями в коллективе и с руководящим

составом, высоко оценивает обустройство рабочего места, а также комфортно чувствует себя в рабочее время.

Исходя из этого можно сделать вывод, что кадровая политика в Администрации Раменского городского округа находится на достаточно высоком уровне, но нуждается в некоторых изменениях, которые будут способствовать повышению работоспособности и эффективности работы сотрудников.

В рамках проведенного исследования следует разработать систему карьерного роста для сотрудников Администрации.

Руководство Администрации Раменского г. о. сосредотачивает свое внимание на нематериальном стимулировании сотрудников, но не использует на практике систему карьерного роста. Любой человек нуждается в перспективе карьерного роста, посредством которой появляется мотивация к работе, а, следовательно, все усилия направлены на дальнейшее развитие организации.

Для создания системы карьерного роста необходимо установить временные рамки освоения опыта сотрудником своей должности, обозначить регулярность повышения в должности. Ведь в случае необоснованного и несистемного повышения должностей смысл и значимость карьеры как мотиватора теряется. Также следует сформировать критерии перехода и систему стимулов.

Таблица 4 – Критерии оценки деятельности сотрудников

Количественные	Качественные	Специализированные
Оценка достигнутых профессиональных результатов и своевременность выполнения установленных планов.	Оценка индивидуальных характеристик работника: личные (коммуникабельность, личностная зрелость, эмоциональная устойчивость) и деловые качества (самостоятельность, ответственность, инициативность, надежность, настойчивость), особенности рабочего поведения при взаимодействии с руководителем, коллегами по работе и клиентами.	Разрабатываются для каждой отдельной должности.

Предложенная система поможет повысить уровень мотивации сотрудников к своей деятельности, сделав ее более эффективной. Данные

изменения будут отражаться не только на профессиональном развитии работника, но и всей Администрации в целом.

Проведенное исследование показало, что важнейшим направлением в функционировании муниципального образования является грамотно выстроенная кадровая политика. В ее структуру должен входить комплекс мероприятий экономического, образовательного и социально- психологического характера, который бы начинался с формирования резерва и подбора кадров на должности до стимулирования эффективного труда служащих, профессионального продвижения и увольнения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Вудкинсон В.* Персонал в муниципальной службе. СПб.: Питер, 2020. 287 с.
2. *Захарова Т. И.* Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2019. 312 с.
3. *Иванов В. Н.* Муниципальная кадровая политика. М.: Инфра-М, 2011. 282 с.
4. *Лапин Л. М.* Подбор и расстановка кадров в государственных и муниципальных органах. М.: Лаборатория книги, 2010. 79 с.
5. *Цыпкин Ю. А.* Управление персоналом: учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. 446 с.