



**Помощь студентам
онлайн! Без посредников!
Без предоплаты!
<http://diplomstudent.net/>**

Дисциплина: Кадровая политика и кадровый аудит

Тема: Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики

Уважаемые слушатели! Вашему вниманию предлагается доклад на тему: «Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики» (Слайд 1).

Понятие муниципальной кадровой политики (слайд 2)

Муниципальная кадровая политика - это деятельность органов местного самоуправления, направленная на поиск, оценку, отбор муниципальных служащих, профессиональное развитие кадров, их мотивацию и стимулирование к выполнению задач, стоящих перед органами местного самоуправления.

Цель и задачи кадровой политики в системе муниципального управления(слайд 3)

Целью кадровой политики в системе муниципального управления является - создание благоприятных условий для формирования и развития качественного, профессионального и ответственного кадрового состава, способного реализовывать стратегические планы и программы муниципального образования.

Основными задачами муниципальной кадровой политики являются: Формирование высокопрофессионального кадрового состава , организация и регламентация профессиональной служебной деятельности, профилактика коррупционных и иных правонарушений, разработка и утверждение, организация кадрового состава, организация документооборота , консультирование муниципальных служащих ,

Принципы муниципальной кадровой политики(слайд 4)

Основные принципы, которые лежат в основе муниципальной кадровой политики: научность, комплексность, системность, демократичность, открытость, Единство, обновление и стабильность кадрового состава; перспективность, правовая обоснованность.

Функции муниципальной кадровой политики(слайд 5)

Функциями муниципальной кадровой политики являются: разработка общих принципов кадровой политики ; организационно-штатная политика; информационная, финансовая политика и политика развития кадров.

Муниципальная кадровая политика направлена на формирование кадрового потенциала, который в профессиональных и деловых отношениях позволял бы обеспечивать эффективное функционирование и развитие муниципального аппарата.

Субъекты муниципальной кадровой политики(слайд 6)

Субъектами муниципальной кадровой политики являются руководители органов муниципального управления и кадровые службы этих органов, ответственные за формирование и реализацию муниципальной кадровой политики.

Субъекты муниципальной кадровой политики - это носители определённых законодательством и нормативными правовыми актами прав, обязанностей и ответственности в области формирования и реализации муниципальной кадровой политики.

К субъектам муниципальной кадровой политики относятся: представительный орган муниципального образования; глава муниципального образования; местная администрация; контрольный орган муниципального образования; иные органы и выборные лица местного самоуправления, предусмотренные уставом и обладающие полномочиями по решению вопросов местного значения.

Объекты муниципальной кадровой политики(слайд 7)

Объекты муниципальной кадровой политики зависят от её вида:

Кадровая политика муниципального образования. Это кадровый потенциал, то есть возможности населения муниципалитета, как реализованные, так и ещё не реализованные.

Кадровая политика в органах местного самоуправления. В этом случае объектом выступают кадровый потенциал соответствующих органов, отдельные группы работников органов местного самоуправления и кадровые процессы и отношения, на которые направлена деятельность субъекта.

Кадровая политика на муниципальной службе. Объектом являются только муниципальные служащие. В этом случае можно выделить кадровый

потенциал муниципальных служащих, отдельные группы муниципальных служащих (например, по группам должностей, по классным чинам и др.) и кадровые процессы и отношения.

Проблемы муниципальной кадровой политики(слайд 8)

Кадровая политика сталкивается с некоторыми проблемами, основными из них являются:

1) Недостаточная укомплектованность органов местного самоуправления профессиональными и опытными сотрудниками. Это может быть связано с недостатком финансирования и неэффективной кадровой политикой.

2) Высокая текучесть кадров. Муниципальные служащие часто решают сменить место работы из-за недовольства условиями труда, отсутствия карьерного роста или других факторов. Это приводит к постоянным изменениям в составе администрации и затрудняет стабильную и эффективную работу.

3) Недостаток молодых специалистов и повышение среднего возраста муниципальных служащих. Молодые сотрудники часто отдают предпочтение работе в крупных коммерческих организациях, где предлагаются более высокие доходы и возможности для развития.

4) Низкий уровень профессиональной подготовки кадров. Исследования показывают, что подавляющая часть руководителей органов и структурных подразделений органов исполнительной власти не имеют образования, соответствующего профилю их профессиональной деятельности.

5) Диспропорция в соотношении женщин и мужчин на муниципальной службе. На должностях низшего и среднего уровня наблюдается преобладание женского персонала, тогда как на высших управленческих должностях картина прямо противоположная.

6) Непривлекательность муниципалитета как работодателя на рынке услуг. Труд муниципального служащего существенно недооценён, особенно, что касается среднего руководящего состава органов управления.

Перспективы муниципальной кадровой политики(слайд 9)

Несмотря на наличие проблем, муниципальная кадровая политика имеет ряд перспектив: рост заработной платы муниципальных служащих; повышение престижа муниципальной службы; привлечение молодых специалистов ; повышение эффективности использования инструментов кадрового резерва; внедрение новейших цифровых технологий и платформ, а также искусственного интеллекта; повышение результативности использования кадровых инструментов и технологий и другое.

Совершенствование муниципальной кадровой работы призвано повысить профессионализм муниципальных служащих, а также обеспечить большую их отдачу при выполнении своих профессиональных обязанностей.

Роль искусственного интеллекта и цифровизации в муниципальной кадровой политике(слайд 10)

Искусственный интеллект (ИИ) и цифровизация играют важную роль в муниципальной кадровой политике. Эти технологии позволяют оптимизировать процессы подбора кандидатов, обучения сотрудников и анализа данных.

Роль искусственного интеллекта заключается в следующем:

Автоматизация отбора кандидатов. ИИ анализирует резюме, оценивает образование, опыт работы, навыки и определяет, насколько кандидат соответствует требованиям вакансии.

Проведение виртуальных собеседований. Это даёт кандидатам возможность продемонстрировать свои навыки и коммуникативные способности в интерактивной среде.

Прогнозирование успешности найма. Алгоритмы ИИ, обученные на данных о предыдущих успешных наймах, могут предсказывать вероятность успешного трудоустройства для новых кандидатов.

Анализ удовлетворённости сотрудников. ИИ мониторит обратную связь, анализирует результаты опросов и другие факторы, влияющие на работоспособность персонала.

Обучение персонала. ИИ предоставляет персонализированные программы обучения, адаптированные к навыкам и потребностям сотрудников.

Примерами применения являются:

1)Использование чат-ботов. Они общаются с потенциальными кандидатами, сопоставляют их профили с требованиями к должности и назначают собеседование.

2)Интеграция ИИ с платформами электронного обучения. Алгоритмы разрабатывают индивидуальный режим обучения, основанный на навыках и требованиях организации.

Ограничения и перспективы развития искусственного интеллекта в муниципальной кадровой политике(слайд 11)

Однако, искусственный интеллект имеет некоторые ограничения, в частности:

1)Этические и правовые вопросы. Использование ИИ может вызывать опасения по поводу нарушения прав граждан, конфиденциальности данных и дискриминации.

2)Недостаток данных и их качество. ИИ-системы требуют больших объёмов качественных данных для обучения и функционирования.

3)Соппротивление изменениям. Бюрократия и культурные барьеры препятствуют принятию новых технологий.

4)Технологическая инфраструктура. Многие государственные и муниципальные структуры могут не иметь достаточной технологической базы для внедрения ИИ.

5)Безопасность и киберугрозы. Использование ИИ увеличивает риски кибератак и утечек данных, что требует дополнительных мер безопасности.

6)Перспективами развития искусственного интеллекта в муниципальной кадровой политике являются:

7)Персонализированный подход к найму. Алгоритмы ИИ будут учитывать не только формальные навыки, но и индивидуальные особенности, предпочтения и потребности кандидата.

8)Продвинутое виртуальное собеседование. Технологии виртуальных собеседований будут дополняться расширенной виртуальной реальностью (VR) и ИИ для создания более реалистичных и эффективных сред для оценки кандидатов.

Вывод (слайд 12)

Муниципальная кадровая политика - это комплексный процесс, в котором субъекты и объекты имеют определённые отличия в зависимости от вида политики. Муниципальная кадровая политика в России призвана формировать высокопрофессиональный и стабильный кадровый потенциал органов местного самоуправления, отвечающий современным требованиям общества и системы муниципального хозяйства. Несмотря на то, что муниципальная кадровая политика сталкивается с рядом проблем, тем не менее, перспективные направления муниципальной кадровой политики создают прочный фундамент для ее развития.

Доклад окончен! Спасибо за внимание! (слайд 13)

Список литературы

1. Кадровое обеспечение муниципальной службы [Электронная версия][Ресурс: <https://www.art-talant.org/publikacii/67169-kadrovoe-obespechenie-municipalnoy-slughby>]

2. Муниципальная кадровая политика: основные подходы к определению понятий в сфере кадровой политики муниципалитета [Электронная версия][Ресурс: <https://ekam-journal.com/images/2023/2-2023/Zaborovskaya.pdf>]

3. Перспективные направления развития системы управления кадрами муниципальной службы в России [Электронная версия][Ресурс: <https://apni.ru/article/8343-perspektivnie-napravleniya-razvitiya-sistemi>]

4. Пуртова А.В. Проблемы применения искусственного интеллекта в системе государственного и муниципального управления // Human Progress. 2024. Том 10, Вып. 12. [Электронная версия][Ресурс: http://progresshuman.com/images/2024/Tom10_12/Purtova.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2024-12a-17]