



Дисциплина: Кадровая политика и кадровый аудит

Тема: Субъекты и объекты муниципальной кадровой политики

Выполнил:



Понятие муниципальной кадровой политики



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.

Муниципальная кадровая политика - это система теоретических знаний, идей, взглядов, принципов, отношений и организационно-практических мероприятий органов местного самоуправления. Она включает совокупность мер по подготовке, подбору, назначению, аттестации, перемещению, вознаграждению, наказанию и увольнению муниципальных служащих.



Цель и задачи кадровой политики в системе муниципального управления

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

Организация кадрового состава, необходимого и достаточного для эффективного замещения должностей в органах и учреждениях муниципального управления, в том числе посредством проверки профессионализма служащих и их личностных характеристик.

Формирование высокопрофессионального кадрового состава муниципальных органов с обеспечением оптимального баланса его стабильности, сменяемости и развития.

Эффективная организация документооборота по оформлению служебно-трудовых отношений.

Организация и регламентация профессиональной служебной деятельности, включая вопросы финансирования муниципальной службы, для эффективного использования кадрового состава.

Разработка и утверждение базы актов местного нормотворчества, направленных на регулирование служебных и трудовых правоотношений в органах муниципального образования.

Профилактика коррупционных и иных правонарушений на муниципальной службе

Консультирование муниципальных служащих по вопросам карьерного роста, совершенствования профессиональных качеств.



РАНХиГС
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Принципы муниципальной кадровой политики

Научность. Научное обоснование приоритетов и направлений работы с муниципальными служащими, использование научных методов.

Комплексность. Учёт всех факторов: организационных, правовых, экономических, социально-психологических, нравственных, влияющих на состояние кадров муниципальной службы и на выполнение ими управленческих функций.

Системность. Взаимосвязь, согласованность, последовательность и преемственность всех элементов муниципальной кадровой политики.

Демократичность. Решение кадровых вопросов на основе демократических процедур с сохранением при этом необходимой конфиденциальности.

Открытость. Гласность и объективность кадровой работы.

Единство, обновление и стабильность кадрового состава. Достижение позитивной стабилизации персонала на основе внутри- и межведомственной ротации, а также за счёт постоянного притока молодых специалистов.

Перспективность. Опережающий и упреждающий характер кадровой работы.

Правовая обоснованность. Создание правовых гарантий для решения кадровых вопросов в рамках и на основе закона.



Функции муниципальной кадровой политики

Разработка общих принципов кадровой политики в системе муниципального управления, определение приоритетов стратегических и тактических целей.

Организационно-штатная политика. Предусматривает планирование потребности в трудовых ресурсах, формирование структуры в органах муниципального управления, процесса и штата, назначения, создание системы резерва, ротации и т. п..

Информационная политика. Создание и поддержка системы движения кадровой информации.

Финансовая политика. Формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда.

Политика развития кадров. Обеспечение программы развития, профориентация и адаптация сотрудников, планирование индивидуального продвижения, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации.

Оценка результатов деятельности. Анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

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

- 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

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

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

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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



Перспективы муниципальной кадровой политики

Рост заработной платы муниципальных служащих до конкурентоспособного в том или ином регионе уровня. Также необходимо разработать дополнительные меры социальной поддержки и гарантии для них.

Повышение престижа муниципальной службы. Для этого можно использовать систему моральных поощрений, например, присваивать звания, которые будут подчёркивать значимость и качество работы муниципальных служащих.

Привлечение молодых специалистов в органы местного самоуправления. Можно развивать практику заключения договоров о целевом обучении с образовательными организациями с обязательством последующего прохождения муниципальной службы.

Повышение эффективности использования инструментов кадрового резерва. Кадровый резерв играет важную роль в обеспечении непрерывности и стабильности работы органов местного самоуправления.

Внедрение новейших цифровых технологий и платформ в муниципальное управление, в том числе в кадровое обеспечение.

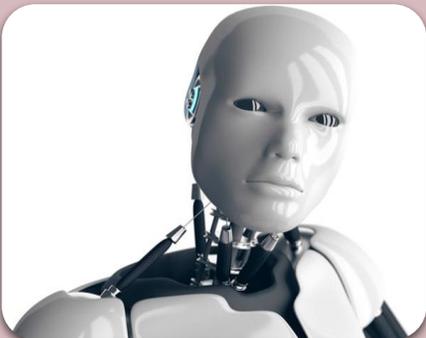
Повышение результативности использования кадровых инструментов и технологий (конкурс, резерв, оценка и т. д.).

Ужесточение контроля за соблюдением требований к процессу замещения должностей муниципальной службы. Для этого можно привлечь общественность, которая обеспечит объективность отбора муниципальных служащих.

Обмен опытом организации муниципальной кадровой политики на межмуниципальном уровне.

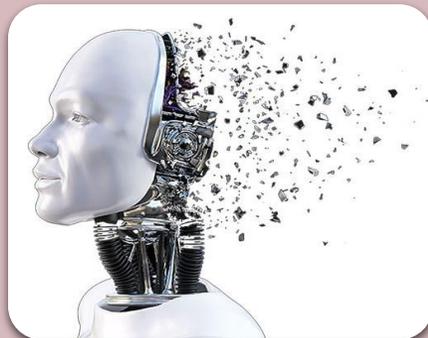


Роль искусственного интеллекта и цифровизации в муниципальной кадровой политике



Автоматизация отбора кандидатов.

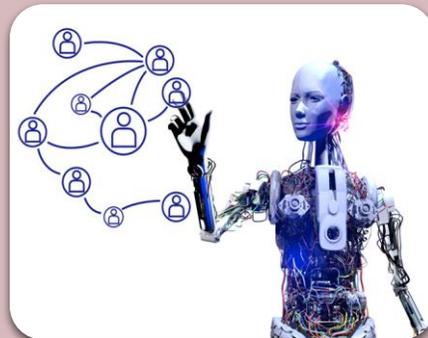
ИИ анализирует резюме, оценивает образование, опыт работы, навыки и определяет, насколько кандидат соответствует требованиям вакансии.



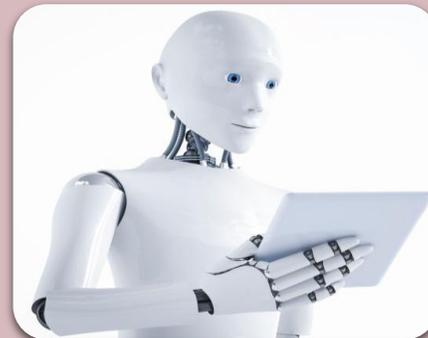
Проведение виртуальных собеседований. Это даёт кандидатам возможность продемонстрировать свои навыки и коммуникативные способности в интерактивной среде.



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.



Ограничения и перспективы развития искусственного интеллекта в муниципальной кадровой политике

Ограничения:

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

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

Сопротивление изменениям. Бюрократия и культурные барьеры препятствуют принятию новых технологий.

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

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

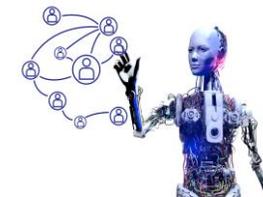
Перспективы:

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

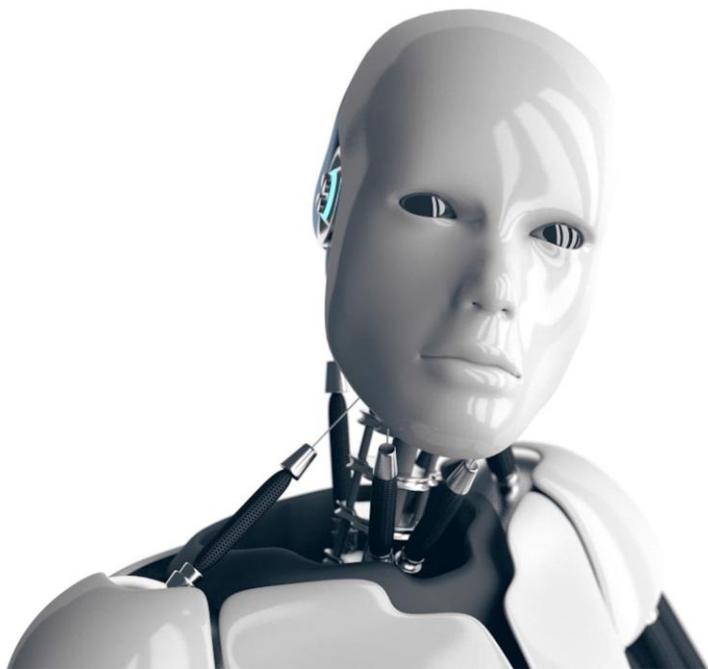
Продвинутые виртуальные собеседования. Технологии виртуальных собеседований будут дополняться расширенной виртуальной реальностью (VR) и ИИ для создания более реалистичных и эффективных сред для оценки кандидатов.



Вывод



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.



**Спасибо за
внимание!**