УДК 352/354-1

Рыжакова Екатерина Александровна, магистрант Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «Курский государственный университет»,
г. Курск
e-mail: eekapisklova@yandex.ru

КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ВЛАСТИ: ЗАДАЧИ, МЕТОДЫ, ТЕХНОЛОГИИ

Аннотация. Рассмотрены проблемы планирования и формирования кадрового резерва, задачи планирования и прогнозирования персонала муниципальных администраций. Обозначены направления совершенствования системы кадрового планирования и прогнозирования в муниципальных органах власти. Кадровое планирование и прогнозирование осуществляется как в интересах проведения эффективного муниципального управления, так и в интересах самих работников

Ключевые слова: кадровый потенциал, проблемы формирования кадрового резерва, кадровое планирование и прогнозирование, кадровые службы, муниципальная служба

Ryzhakova Ekaterina Alexandrovna, Master's student of the Institute of Economics and Management of the Kursk State University, Kursk
e-mail: eekapisklova@yandex.ru

PERSONNEL PLANNING AND FORECASTING IN MUNICIPAL AUTHORITIES: TASKS, METHODS, TECHNOLOGIES (BY THE EXAMPLE OF THE CITY OF KURSK)

Abstract: The article considers the goals and objectives of personnel planning and forecasting in municipal bodies. Various scientific approaches to the definition of the concept of "personnel planning" are considered. Personnel planning and forecasting is carried out both in the interests of effective municipal management and in the interests of the employees themselves

Key words: personnel potential, problems of formation of the personnel reserve, personnel planning and forecasting, personnel services, municipal service

Основными тенденциями развития кадровых процессов в муниципальной службе стали снижение профессионального уровня кадров аппарата местного самоуправления; падение престижа муниципальной службы среди населения; частые изменения структуры органов местного самоуправления и штатов местных администраций; технологизация управления кадровыми процессами в муниципальной службе; ухудшение социального положения муниципальных служащих; торможение служебного роста муниципальных кадров и др.

Отсутствие эффективной муниципальной кадровой политики в Российской Федерации существенно тормозит решение кадровых проблем на муниципальном уровне власти. В настоящее время уже сформировались важнейшие концептуальные идеи и отдельные блоки муниципальной кадровой политики: в развитии общего и профессионального образования, в кадровом обеспечении муниципальной службы [1].

Проводимая реформа системы муниципального управления выявила необходимость внедрения в практику работы органов местного самоуправления новых кадровых технологий и оптимизации уже используемых. Руководители органов местного самоуправления и служащие были вынуждены изменить формальный подход к использованию кадровых технологий и начать внедрять их на практике, а не показывать на бумаге. Как следствие, возникла необходимость разъяснения процедур использования кадровых технологий и передачи опыта муниципальных образований, где кадровому процессу уделяется серьезное внимание.

- невысокая степень престижности муниципальной службы приводит к отсутствию специфической мотивации при поступлении на муниципальную службу;

- прослеживается низкая степень доверия к муниципальной службе России в целом и к муниципальным служащим в частности со стороны населения муниципальных образований;

Основной проблемой, которая связана с повышением эффективности муниципальной службы, является систематическое применение показателей и критериев оценки деятельности органов муниципальной службы и их подразделений. Главной потребностью государственного аппарата является расчет достаточного числа служащих для его оптимизации. Для того, чтобы реализовать такой расчет, необходимо осуществить процесс планирования и утверждения финансового плана на год.

Не менее важная проблема — это планирование персонала, которое является основой любой значительной кадровой политики. Кадровое планирование — это комплексная задача, которая включает в себя большое количество независимых переменных. Если не использовать коэффициенты, оценивающие квалификацию персонала и его профессиональные качества, то можно считать, что полноценная работа с кадрами проводится не логично, основное время уделяется решению текущих целей, а не стратегических [2].

Процесс кадрового планирования обусловлен сложностью прогнозирования трудового поведения, а также возможностью возникновения конфликтных ситуаций в коллективе. Вероятность применения персонала в будущем и его отношение к работе прогнозируется с большой степенью неопределенности. Основой кадрового планирования являются компоненты социальной эффективности, которые носят в большинстве случаев качественный характер, позволяющий оценить способности служащих и проделанную ими работу.

Качественная составляющая персонала активно воздействует на результативность деятельности муниципальной организации. Квалифицированный, творческий, ответственный и исполнительный персонал представляет один из основных факторов успешного хозяйствования для муниципальной организации [3].

Основными задачами планирования и прогнозирования персонала муниципальной организации является определение:

- количества и качества персонала, которое будет необходимо в будущем;
- способов привлечения либо сокращения персонала;
- способов использования работников на основе их способностей организации;
- затрат необходимых для эффективного планирования персонала организации.

Несомненно, правильное и эффективное планирование персонала является одним из наиболее важных факторов успешного функционирования государственной (муниципальной) организации. Необходимое условие - взаимодействие и взаимосогласованность планирования персонала со всеми плановыми процессами деятельности учреждения [6].

Качественная составляющая персонала активно воздействует на результативность хозяйственной деятельности организации, ее конкурентоспособность и многое другое. Квалифицированный, творческий, ответственный и исполнительный персонал представляет один из основных факторов успешного хозяйствования для любой организации [5].

Для полного анализа кадрового планирования и прогнозирования любого предприятия попробуем выделить критерии его оценки:

- количественный и качественный состав персонала;
- уровень текучести кадров;
- гибкость проводимой политики;
- степень учета интересов работника.

Общими принципами карьерного продвижения муниципальных служащих являются принципы непрерывности, осмысленности, соразмеренности, заметности, экономичности и др.

Таким образом, можно предложить следующие направления совершенствования системы кадрового планирования и прогнозирования в муниципальных органах:

– реорганизация кадровых служб (необходимо создать такие кадровые службы, которые, кроме известных классических задач администрирования кадров, выполняли бы также стратегические функции по руководству организационной структуры, основанные на результативном кадровом планировании, а также создать специальные отделы, которые занимались планированием карьеры государственных служащих, анализом работы персонала учреждения);

– создание структурной базы данных о вакансиях, лиц, выполнивших программы повышения квалификации, предложения руководителей по продвижению по службе определенных работников, информацию о работниках предпенсионного возраста и тому подобное. Использование приведенных данных облегчит задачу анализа внутренних человеческих ресурсов, что поможет эффективно управлять персоналом организационной структуры;

– разработка нового мотивационного механизма. Это означает поставить государственного служащего перед необходимостью постоянного обновления своих профессиональных знаний, умений и навыков;– установление четкого и прозрачного механизма связи между выводами аттестационной комиссии (уровнем квалификации, компетенции, деловыми качествами, образованием) и служебным продвижением, развитием карьеры государственного служащего [4].

Эти и другие меры должны служить достижению основной цели – созданию в стране действительно стабильной, политически независимой, профессиональной государственной службы, способной эффективно и результативно формулировать политику в отношении общественного развития и предоставляет гарантированные государством услуги населению.

Ссылки на источники

1. Кириллов А.В. Проблемы государственной кадровой политики России, имеющие практический характер // Материалы ивановских чтений. – 2016. №5. – С. 222-229

2. Ляшенко С.А., Кулаченко Д.А. Кадровая работа и кадровые технологии в государственной и муниципальной службе//Форум молодых ученых. Издательство: ООО «Институт управления и социально-экономического развития» (Саратов). 2018. - №12. - С.1178.

3. Новиков Б.С. Научно-исследовательские проекты в сфере муниципальных перспектив // Сборник трудов научно-практической конференции. Центр научных перспектив. М.: Изд-во «ССБ-АРТ», 2020. - 670 с.

4. Рябова Т.М. Подготовка специалистов государственного и муниципального управления: проблемы и перспективы//Материалы Ивановских чтений. – 2020. – № 4. – С. 221-226.

5. Черепанов В. В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2019. Ч. 1. – 144 с.

6. Кияшко С.А. Основы кадрового планирования и подходы к процессу кадрового планирования в органах государственной власти Вестник экспертного совета. – 2018. – № 4– С. 84-90.