

© **Дмитрий Игоревич Кузьмин**
кандидат экономических наук,
доцент кафедры правового обеспечения
государственного
и муниципального управления,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
kuzmin_dimitriy@mail.ru

Dmitry I. Kuzmin
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department
of Legal Support of State and Municipal
Administration,
Vladimir branch of RANEPА,
Vladimir

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Modern features of personnel management in the local government system

Аннотация. Актуализация процессов реформирования системы местного самоуправления, начавшихся с внесения изменений в Конституцию Российской Федерации в 2020 году, в очередной раз поставила перед научным сообществом вопрос обеспечения эффективного поиска, отбора, расстановки и профессионального развития персонала органов местного самоуправления. Ведь результативность деятельности данных органов, успешность развития территориальных общин во многом зависят от образованности, профессиональности и добродетели должностных лиц местного самоуправления. Управление персоналом в органах местного самоуправления – системный, комплексный и многогранный процесс. Достижение высокого уровня управления персоналом требует совершенного законодательного обеспечения, четко определенной организационной структуры, внедрения современных методов и технологий управления персоналом и наличия у управленцев действенных инструментов принятия эффективных управленческих решений.

Abstract. The updating of the processes of reforming the local government system, which began with the introduction of amendments to the Constitution of the Russian Federation in 2020, once again raised the question for the scientific community of ensuring effective search, selection, placement and professional development of personnel of local government bodies. After all, the effectiveness of the activities of these bodies, the successful development of territorial communities largely depends on the education, professionalism and virtue of local government officials. Personnel management in local government bodies is a systemic, complex and multifaceted process. Achieving a high level of personnel management requires perfect legislative support, a clearly defined organizational structure, the introduction of modern methods and technologies of personnel management and the availability of effective tools for managers to make effective management decisions.

Ключевые слова: управление персоналом, государство, общество, местное самоуправление, эффективность.

Keywords: personnel management, state, society, local government, efficiency.

Функции управления персоналом – это виды деятельности управленческого аппарата организации, которые условно делятся на общие и специфические. К общим функциям относятся планирование, организация, координация, контроль. Общие функции выполняют все руководители, в пределах своих должностных обязанностей, прав и ответственности [5]. Специфические функции управления персоналом определяются функциональным разделением труда между структурными подразделениями органа местного самоуправления и между их должностными лицами. К ключевым функциям управления персоналом относятся:

- привлечение и отбор персонала;
- управление качеством деятельности персонала, его мотивация;
- совершенствование системы оплаты труда;
- обучение и повышение квалификации;
- управление внутренними перемещениями и карьерным развитием должностных лиц местного самоуправления;
- привлечение персонала к принятию управленческих решений и разработке стратегических документов.

Управление персоналом в органах местного самоуправления должно соответствовать целям, стратегиям и концепциям управления, отражающимся на таких его составляющих, как методы и технологии управления.

К экономическим методам относятся прогнозирование и планирование кадровой работы, расчет баланса рабочих и трудовых ресурсов, определение основной и дополнительной потребности в кадрах и источников ее обеспечения.

Социально-психологические методы – методы управленческого воздействия на отдельных лиц, социальные группы и коллектив органа местного самоуправления в целом, направленные на морально-нравственную сферу объекта управления, являются психоэмоциональными по способу воздействия, реализуются преимущественно в коммуникативной форме посредством средств как осознаваемых, так и неосознаваемых.

Анализ научной литературы позволяет утверждать, что в практической деятельности органов местного самоуправления применяются следующие основные технологии управления персоналом:

- отбор персонала (обеспечивает наполнение вакантных должностей должностных лиц местного самоуправления методом селекции персонала);
- трудовая адаптация (система мероприятий, способствующая скорейшему приспособлению персонала к рабочему месту, условиям труда, коллективу);
- карьерное развитие (продвижение по служебной лестнице организационной иерархии, в период которого реализуется профессиональный потенциал, обеспечивающий должностному лицу исполнение роли субъекта профессиональной карьеры);

- трудовая мотивация (комплекс мероприятий, направленных на привлечение, развитие и содержание высококвалифицированного персонала, а также мотивирование его на раскрытие способностей с целью выполнения должностными лицами своих служебных обязанностей максимально эффективно и результативно);

- подготовка должностного лица (получение определенных знаний, необходимых для трудовой деятельности должностного лица с целью дальнейшего развития собственного кадрового потенциала и использования его в своей трудовой деятельности);

- повышение квалификации (процесс получения новых знаний и развитие кадрового потенциала должностного лица с целью эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей);

- оценка персонала (соотношение элементов реализации должностным лицом своих полномочий (результаты деятельности, процесс деятельности, эффективность деятельности, личностные качества и т. п.) с определенными базовыми требованиями, некоторым эталоном) [2].

Каждая из вышеперечисленных технологий управления персоналом чрезвычайно важна и оказывает существенное влияние на эффективность управления персоналом органа местного самоуправления.

Также выделяют следующие технологии управления персоналом в органах местного самоуправления: по результатам; с помощью мотивации; рамочное; на основе делегирования; партисипативное [3].

В последние годы в теории и практике управления получила распространение идея партисипативного (англ. *participation* – участие) управления. В результате резко возросла зависимость управления от мотивированности и ответственности персонала. Органы местного самоуправления, в которых руководство имеет четкое убеждение, что персонал не просто кадровое обеспечение, а один из важнейших и наиболее ценных ресурсов органа, способствуют развитию организационной культуры и предотвращают потенциальные конфликты. Как правило, вопросы управления персоналом в органах местного самоуправления рассматриваются как составная часть управления персоналом общественной службы.

Анализируя теоретико-методологические основы стратегического управления персоналом в органах государственной власти в контексте современных подходов, можно утверждать, что персонал является важным стратегическим ресурсом функционирования органов государственной власти [9]. Основными принципами стратегического управления персоналом можно считать следующие:

- соответствие между профессионально-квалификационным уровнем персонала и организационными требованиями, регламентируемыми социально-политическими и экономическими условиями осуществления структурных изменений;

- внедрение новейших методик деятельности персонала в соответствии с новыми инновационными требованиями функционирования системы государственного управления;

- формирование принципиально нового подхода к организации стратегической деятельности персонала [1].

В современной практике управления персоналом достаточно активно используют следующие технологии:

- автоматизированная информационная система управления персоналом;
- автоматизированное рабочее место работника (АРМ);
- аудит персонала;
- аутсорсинг;
- аутстаффинг;
- внутренний маркетинг;
- дауншифтинг;
- кадровый консалтинг;
- коучинг;
- лизинг персонала;
- рекрутинг;
- скрининг [6].

Основной целью управленческих технологий является оптимизация и повышение результативности управленческого процесса по работе с персоналом, которая достигается через поиск и применение более эффективных методов управления персоналом, способствующих рационализации процесса управления путем исключения отдельных видов деятельности или операций, в частности тех, которые не требуются для достижения поставленных целей. Именно подобные технологии дают возможность минимизировать затраты на управление персоналом органа местного самоуправления, что способствует повышению эффективности его использования.

Кадровые процессы являются объектами управления и требуют определенного инструментария для принятия кадровых решений, специальных методов осуществления процесса управления персоналом, однако их бессистемность негативно влияет на эффективность работы служб управления персоналом в органах публичной власти.

В свою очередь, анализируя кадровое обеспечение органов местной власти в сфере предоставления публичных услуг, можно обратить внимание на то, что децентрализация управленческих функций способствовала постепенному переносу центра ответственности за принятие решений на местный уровень, а именно на органы местного самоуправления. В связи с этим масштабы и сложности, а также новые задачи, которые нужно решать на местном уровне, требуют привлекать к работе в органах местного самоуправления молодые, энергичные, компетентные и инициативные кадры нового поколения [4].

Несмотря на то, что органы местного самоуправления проявляют стремление к актуализации политики управления кадрами, существуют целый комплекс системных ограничений для эффективной работы в этой области:

- должностные лица местного самоуправления лишены перспективы долгосрочного и устойчивого развития;
- усиливается зависимость текучести кадров от политических влияний;
- уровень образования не обеспечивает уверенность в постепенном карьерном росте;
- встречается отсутствие системы в процессе повышения квалификации должностных лиц.

Коренное обновление системы публичного управления невозможно без формирования четкой, логически выверенной и ориентированной на должностное лицо перестройки государственной политики в сфере управления персоналом органов власти [8]. Среди приоритетных направлений государственной политики в сфере управления персоналом можно выделить следующие: обновление содержания профессионального обучения, отвечающего перспективам развития публичного управления и публичной службы, государства и общества в целом; постепенный переход к непрерывному обучению в течение периода пребывания на публичной службе с применением современных информационных технологий [7].

Одним из основных приоритетов государства в соответствии с современными тенденциями управления профессиональным развитием персонала органов местного самоуправления должно стать решение проблемы профессионального обучения и обеспечения повышения эффективности управления профессиональным развитием с использованием прежде всего таких инструментов, как определение потребностей, интересов персонала, цели профессионального развития и правильная постановка задач перед служащими по профессиональному развитию.

Список литературы

1. Авдеева В. Н. Управление адаптацией сотрудников в системе менеджмента персонала // *Journal of Monetary Economics and Management*. – 2025. – № 1. – С. 138-144.
2. Буковский Г. Р., Буюклян А. А., Сычанина С. Н. Современные методы управления персоналом в условиях цифровизации // *Прикладные экономические исследования*. – 2025. – № 1. – С. 49-56.
3. Крыжановская А. С. Инновационные модели управления персоналом // *Journal of Monetary Economics and Management*. – 2025. – № 1. – С. 150-155.
4. Ружицкая И. В., Наумов А. Н. Некоторые проблемы современного кадрового управления // *Ученые записки*. – 2020. – № 4 (36). – С. 27-29.
5. Сидоренко Д. В., Тресцова Е. В. Современные методы управления персоналом // *Вестник науки*. – 2025. – № 3 (84). – С. 55-61.
6. Федорова А. А. Управление благополучием персонала как тенденция в HR // *Вестник науки*. – 2025. – № 4 (85). – С. 164-168.
7. Фролова Т. А. Развитие законодательства об организации публичной власти в российских городах // *Правоприменение*. – 2025. – № 1. – С. 94-103.

8. Щелкунов Е. Б., Виноградов С. В., Сарилова О. А., Щелкунова М. Е., Рубан Е. А., Орлов А. А. Управление персоналом на основе технологии кайдзен // Индустриальная экономика. – 2025. – № 1. – С. 188-195.

9. Юденко М. Н., Фугалевич Е. В. Взаимодействие органов публичного управления и гражданского общества: клиентоцентричный подход // Известия СПбГЭУ. – 2025. – № 1 (151). – С. 39-46.