

УДК 331.1

*Максименко Андрей Андреевич  
Студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская  
международная академия», г. Москва*

## **ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ**

*Аннотация:* В статье проведен анализ состояния кадрового обеспечения муниципального управления в современной России. Выделены приоритетные направления развития кадрового обеспечения в органах местного самоуправления.

*Ключевые слова:* муниципальные учреждения, муниципальные организации, муниципальные служащие, кадровая политика, кадровое обеспечение.

*Maksimenko Andrey Andreevich  
Master student OCHU VO "Moscow  
International Academy", Moscow*

## **PRIORITY DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF STAFFING IN LOCAL GOVERNMENT BODIES**

*Abstract:* The article analyzes the state of staffing of municipal government in modern Russia. Priority directions for the development of staffing in local governments have been identified.

*Key words:* municipal institutions, municipal organizations, municipal employees, personnel policy, staffing.

Особенности управления кадрами в муниципальных органах во многом детерминированы непосредственно спецификой функционирования муниципальных структур.

На основе анализа ряда источников [1,2] был определен ряд тенденций, касающихся различных направлений кадровой работы, а именно кадрового обеспечения в органах местного самоуправления на современном этапе.

Одним из направлений совершенствования кадрового обеспечения в органах местного самоуправления является активное использование информационно-коммуникационных сетей и информационных технологий в процессе отбора кандидатов.

Так, в целях реализации данного направления, а также автоматизации кадровых процессов и упрощения процесса подачи документов, предлагается использовать систему электронного приема документов. Подача документов в электронной форме может осуществляться с использованием таких специализированных сайтов, как Портал государственных услуг РФ (<https://www.gosuslugi.ru/>) или Госслужба (<https://gossluzhba.gov.ru/>). Использование подобных механизмов «Электронного правительства» получило большое распространение за рубежом и сегодня с успехом используется во многих странах.

Другим способом внедрения в кадровую работу органов местного самоуправления современных кадровых процедур и механизмов может стать использование дистанционного формата при проведении первичного отбора кандидатов на поступление на муниципальную службу, выполнении квалификационного теста (онлайн-тестирование), а также получении служащими дополнительного профессионального образования.

Использование подобных процедур позволит в значительной степени снизить временные затраты как кандидатов, так и сотрудников

кадровой службы за счет электронной системы обработки полученных результатов. Помимо указанных выше способов применения информационных технологий в кадровой работе, можно также предложить использование электронного тестирования при проведении аттестаций и квалификационных экзаменов служащих.

Наиболее эффективным видится проведение электронного тестирования с помощью специального программного продукта, содержащего в себе обширную базу вопросов по различным направлениям и автоматически формирующего уникальное тестовое задание в зависимости от замещаемой должности. Использование автоматической системы формирования заданий позволит свести к минимуму вероятность протекционизма или предвзятого отношения со стороны руководства, а также возможности предварительного согласования экзаменационных вопросов.

В качестве следующего направления совершенствования кадровой работы в органах местного самоуправления можно выделить совершенствование процесса отбора кадров для замещения вакантных должностей или включения в кадровый резерв. Говоря о процессе отбора кадров, имеется в виду ряд процедур, применяемых при отборе кандидатов. Так, среди лучших практик кадровой работы в органах местного самоуправления прослеживается тенденция к расширению набора инструментов, используемых при проведении конкурсного отбора[3].

На сегодняшний день, находят достаточно широкое применение такие кадровые процедуры, как групповые собеседования в формате дискуссий, групповое или индивидуальное решение кейсовых заданий, а также написание кандидатами рефератов или эссе на предложенную тему.

Для повышения прозрачности и объективности конкурсного отбора, предлагается проводить тестирование кандидатов в электронном виде.

Также рекомендуется включить в лист экзаменационных заданий один открытый вопрос, в рамках которого кандидату будет предоставлена возможность в формате эссе ответить на поставленный вопрос, предложить варианты решения обозначенной проблемы или проанализировать ситуацию по модели кейсовых заданий.

Также, при проведении конкурсных процедур для отдельных должностей в органах местного самоуправления, в особенности категории «руководители», может быть использована такая процедура, как решение кейсовых заданий в группе.

В ходе групповых дискуссий может быть выявлены такие важные для ряда должностей навыки, как умение работать в команде, брать на себя лидерство и ответственность за принятие решений, отстаивать собственную и анализировать точки зрения других участников дискуссии, а также достигать компромисса.

Предложенные выше процедуры оценки кандидатов на замещение вакантных должностей гражданской службы или включение в кадровый резерв по своему содержанию и направленности приближены к такой кадровой технологии, как «ассесмент-центр».

Кадровые технологии в органах местного самоуправления можно разделить на две основные группы: традиционные и инновационные. Так, «ассесмент-центр» является одной из инновационных технологий, направленных на формирование кадрового потенциала в органах государственной службы. Помимо процедуры конкурсного отбора кандидатов, «ассесмент-центр» может также применяться для обучения и развития персонала организации в процессе их профессиональной деятельности.

Суть данной технологии заключается в выполнении служащим ряда заданий, которые направлены на оценку знаний и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности. Оценка указанных

навыков происходит в соответствии с разработанными оценочными шкалами, а результат дает представление о степени соответствия служащего занимаемой должности, его сильных сторонах, а также направлениях дальнейшего профессионального развития и перспективах карьерного роста[4].

Таким образом, применение современных технологий, направленных на повышение качества отбора кандидатов, в совокупности с активным развитием и практическим использованием института наставничества позволит в достаточно короткие сроки раскрыть профессиональный потенциал новых служащих и сформировать наиболее эффективный и стабильный кадровый состав органов местного самоуправления.

Таким образом, каждый служащий будет иметь возможность внести свой вклад в развитие и совершенствование кадровых технологий, что позволит создать наиболее эффективную и практически применимую систему организации кадровой работы.

#### **Использованные источники:**

1. Государственная и муниципальная служба. - М.: Юрайт, 2019. - 368 с.
2. Кадровое обеспечение местного самоуправления: Учебное К13 пособие для преподавателя. — М.: АНХ, 2017. — 936 с.
3. Каллагов Т.Э. ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В СИСТЕМЕ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ // Образование и право. 2022. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-kontseptsiya-razvitiya-munitsipalnoy-sluzhby-v-sisteme-mestnogo-samoupravleniya-v-rossiyskoy-federatsii>

4. Марчук Н.Л. ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА // Вестник науки. 2022. №2 (47). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-sluzhebного-professionalizma>