

УДК 331.08

***УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛИТЕТА***

Ларина Т.И.

к.э.н., доцент,

Вятская государственная сельскохозяйственная академия,

Киров, Россия

Аннотация

В статье проведён анализ системы управления персоналом администрации муниципального образования на примере одного из муниципалитетов Кировской области. Описаны элементы системы управления персоналом, совокупность приемов, методов, технологий работы с кадровым составом администрации. Специфической особенностью управления персоналом муниципалитета является необходимость соблюдения не только трудового законодательства, но и ФЗ №25 «О муниципальной службе в Российской Федерации», что обусловило актуальность темы исследования.

Ключевые слова: Управление персоналом, администрация муниципального образования, закон о муниципальной службе.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF MUNICIPAL GOVERNMENT

Larina T. I.

Ph. D., associate Professor,

Vyatka state agricultural Academy,

Kirov, Russia

Annotation

The article analyzes the personnel management system of the municipal administration on the example of one of the municipalities of the Kirov region. The elements of the personnel management system, a set of techniques, methods, technologies of work with the personnel of the administration are described. A specific feature of the personnel management of the municipality is the need to comply not only with the labor law, but

also the Federal law №25 «About municipal service in the Russian Federation», which led to the relevance of the research topic.

Keyword: Personnel management, municipal administration, law on municipal service.

Цель анализа системы управления персоналом в администрации района состоит в изучении специфики функций управления персоналом: от планирования подбора персонала до процедуры высвобождения сотрудников.

Система управления персоналом представляет собой совокупность приемов, методов, технологий работы с кадровым составом организации.

К функциям системы управления персоналом организации относятся: оценка потребностей в персонале, подбор и отбор кандидатов, оценка персонала организации при приеме, найм персонала, профессиональная ориентация, трудовая адаптация вновь поступивших, стимулирование и мотивация, организация труда, соблюдение этики деловых отношений, управление нововведениями, обучение и повышение квалификации работников (развитие персонала), продвижение по карьере, управление социальным развитием организации и высвобождение персонала из организации.

Кадровая политика муниципального учреждения Администрация Лузского района Кировской области включает лишь часть основных функций управления персоналом, а именно: формирование кадрового резерва, адаптация, оценка, стимулирование, развитие работников и высвобождение персонала [11].

Функции кадровой работы в администрации района осуществляет отдел юридической и кадровой работы, в лице заведующего, ведущего специалиста-юриста и консультанта отдела.

Основную работу с кадрами в администрации Лузского района осуществляет консультант отдела юридической и кадровой работы. К его должностным обязанностям относятся: комплектование учреждения требуемыми работниками

определенных должностей, участие в работе и своевременное оформление соответствующих документов по всем функциям системы управления персоналом в администрации района, обработка персональных данных сотрудников и заполнение трудовых книжек [3].

Определение потребности в персонале, его набор и отбор в администрации района обеспечивается в результате формирования кадрового резерва, в соответствии с распоряжением Правительства Кировской области от 09.11.2007 № 487 «О Методике расчета предельной штатной численности работников органов местного самоуправления муниципальных образований» [4] и распоряжением администрации Лузского района от 29.10.2018 № 441-к «О предельной штатной численности и штатном расписании администрации Лузского района Кировской области».

Муниципальные служащие администрации района принимаются на работу в соответствии с нормами Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» [2], Закона Кировской области «О муниципальной службе в Кировской области», а иные работники администрации Лузского района Кировской области принимаются на основе положений Трудового Кодекса РФ [1].

Формирование кадрового резерва предполагает создание перечня работников, подходящих для замещения вакантных должностей муниципальной службы в ближайшее время или в течение 1-3 лет [5]. Оно осуществляется на основании штатного расписания администрации района, Реестра муниципальных служащих муниципального образования Лузский муниципальный район Кировской области, а также с помощью разбивки по должностям сотрудников, не являющихся муниципальными служащими.

Методическими документами, способствующими организации формирования кадрового резерва, являются: резюме кандидатов, положения структурных и отраслевых подразделений администрации района, распоряжения, должностные инструкции сотрудников и штатное расписание данного учреждения.

Этапами формирования кадрового резерва являются: определение потребности в кадрах, их количества, разработка профессиональных и личностных критериев к претендентам в кадровый резерв, формирование итогового списка возможных кандидатов и отбор наилучших, а также расстановка кандидатов по вакантным должностям администрации района.

Замещение вакантной должности в администрации района также осуществляется с помощью проведения конкурса [8].

Адаптация и оценка работников на новом рабочем месте в администрации Лузского района Кировской области осуществляется с помощью двух методов: наставничества (процесса консультирования и оценки нового сотрудника более опытным сотрудником) [6] и разработки индивидуальной программы (мероприятий) по адаптации по каждому работнику. Данная программа разрабатывается на период трех месяцев с момента подписания работником трудового договора с работодателем, в виде таблицы, включающей в себя мероприятия по адаптации, сроки выполнения данных мероприятий и подпись сотрудника.

Заключительная оценка процедуры адаптации работника оформляется в виде отчета, составленного его наставником.

Также оценка персонала осуществляется посредством аттестации сотрудников [7], проведения квалификационного экзамена (с работниками, заключившими срочный трудовой договор).

Помимо оценки целью аттестации является возможность формирования кадрового состава муниципальной службы по итогам аттестации и повышение профессионального уровня муниципальных служащих.

Стимулирование сотрудников администрации района осуществляется с помощью материального денежного стимулирования (премии, надбавки) [9], материального неденежного стимулирования (частичная оплата мобильной связи сотрудников) и нематериального стимулирования, а именно: морального стимулирования посредством награждения (вручение Почетных грамот и Благодарственных писем Правительства Кировской области и администрации Лузского Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

района Кировской области) и организации корпоративных мероприятий [10] .

Развитие работников администрации района осуществляется с помощью организации обучения, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, посредством направления их на соответствующие курсы в город Киров, а также проведения ежемесячного семинара для муниципальных служащих в администрации района [12].

Заключительной функцией системы управления персоналом администрации Лузского района является процесс высвобождения персонала.

Таким образом, кадровая политика администрации Лузского района Кировской области включает в себя выполнение таких функций системы управления персоналом, как: формирование кадрового резерва, адаптация, оценка, стимулирование и развитие работников, а также высвобождение персонала. Выполнение функций кадровой политики данного муниципального учреждения осуществляется сотрудниками отдела юридической и кадровой работы администрации района.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения 22.07.2019)
 2. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ (в редакции от 27.12.2018) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (Дата обращения 22.07.2019)
 3. Постановление Правительства Российской Федерации «О трудовых книжках» от 16.04.2003 № 255 (ред. 25.03.2013) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <https://base.garant.ru/12130601/>. (Дата обращения 22.07.2019)
 4. Распоряжение Правительства Кировской области «О Методике расчета предельной штатной численности работников органов местного самоуправления
- Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

муниципальных образований» от 09.11.2007 № 487 (с изм. на 22.07.2016) [Электронный ресурс]. - Режим доступа - URL: <http://docs.cntd.ru/document/973018277>. (Дата обращения 22.07.2019).

5. Решение Собрании представителей Лузского района Кировской области «Об утверждении Положения о резерве кадров муниципальных служащих муниципального образования Лузский муниципальный район Кировской области» от 15.02.2015 № 40/320-3 [Текст]

6. Решение Собрании представителей Лузского района Кировской области «Об утверждении Положения о наставничестве в администрации Лузского района Кировской области» от 05.04.2016 № 105 [Текст]

7. Решение Собрании представителей Лузского района Кировской области «Об утверждении Положения о проведении аттестации муниципальных служащих Лузского муниципального района» от 30.01.2017 № 26/193-3 [Текст]

8. Решение Собрании представителей Лузского района Кировской области «Об утверждении Положения о порядке проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы муниципального образования Лузский муниципальный район Кировской области» от 27.08.2008 № 34/248 [Текст]

9. Решение Собрании представителей Лузского района Кировской области «Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных служащих и о порядке выплаты ежемесячных и иных выплат муниципальным служащим Лузского района Кировской области» от 17.06.2016 № 5/31-4 [Текст]

10. Жукова Ю.С. Формирование антикоррупционной политики организации как фактор экономической безопасности [Текст]. // Дневник науки. 2018. № 5 (17). С. 32.

11. Жукова Ю.С., Наговицына Э.В. Проблемы территориального развития сельского хозяйства Кировской области путем использования конкурентных преимуществ // Экономика и управление: проблемы, решения. 2017. Т. 5. № 12. С. 126-129.

12. Ларина Т.И. Исследование факторов формирования инновационной инфраструктуры Кировской области [Текст]. // Международный научно-исследовательский журнал. 2016. № 5-1 (47). С. 105-107.

Оригинальность 91%