

РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В АДМИНИСТРАЦИИ ЗАПАДНОГО ВНУТРИГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОДА КРАСНОДАРА

Фиткулин Р.Т.¹, Салий О.Н.²

¹Фиткулин Ренат Тагирович – студент;

²Салий Ольга Николаевна – старший преподаватель,
кафедра государственного и муниципального управления,
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина,
г. Краснодар

Аннотация: в статье раскрывается суть и значение кадровой политики в органах местного самоуправления. Раскрыты ее концептуальные положения в администрации Западного внутригородского округа города Краснодара.

Ключевые слова: кадровая политика, кадры, муниципальное образование, администрация.

УДК 005.96

Кадровая политика – свод целей, принципов, методов направлений и содержания взаимодействия органов управления со служащими. В свою очередь кадры главный и решающий фактор исполнительности, первая производственная сила. От уровня квалификации сотрудников, их профпригодности и образования в значительной мере зависит эффективность деятельности власти.

Реализация кадровой политики в органах местного самоуправления включает в себя решение ряда задач:

- обеспечение соответствия муниципальных правовых актов действующему трудовому законодательству;
- обеспечение делопроизводства по кадровым вопросам;
- реализация законодательства о муниципальной службе в органах местного самоуправления;
- участие в деятельности по повышению квалификации и переподготовке;
- формирование кадрового резерва;
- организация проведения аттестаций, квалификационных экзаменов, и конкурсов на замещение должностей;
- формирование единого реестра муниципальных служащих.

Кадровые процессы в органах местного самоуправления имеют особую актуальность, поскольку эти органы всегда в центре внимания. Кадровая политика является неким гарантом качества работы органов местного самоуправления.

Кадровая политика обеспечивает не только качественный подбор сотрудников на должности муниципальных служащих, она определяет тон и последующий характер работы по средствам выдвижений требований к претендентам [3].

Объектом нашего исследования является администрация Западного внутригородского округа города Краснодара. Предмет исследования – отношения управления при осуществлении кадровой работы, где ее организация осуществляется в соответствии с нормативно-правовыми основами Российской Федерации [1, 2].

Анализ кадрового состава администрации Западного внутригородского округа города Краснодар свидетельствует, что согласно штатному расписанию, устанавливается число сотрудников и должности для исполнения поставленных задач перед администрацией Западного внутригородского округа города Краснодара. Требования к кадровому составу предъявляются согласно Федеральным законам и нормативно – правовым актам.

Глава администрации формирует аппарат управления в лице своих заместителей, они согласно возложенным на них функциям формируют систему, по которой ведется работа. И в результате создается механизм, состоящий из специалистов и руководителей отделов. Кадровый состав формируется целенаправленно для оптимизации квалификационной структуры, задача которой обеспечить рациональное распределение трудовых обязанностей и нагрузку на сотрудников. В итоге, должна быть создана не противоречащая законодательству структура работоспособного коллектива.

Количественный состав кадров зависит от масштабов задач, стоящих перед управлением. К примеру, по определенным функциям, глава имеет право создавать рабочие группы, что в последствии может стать причиной расширения штата. На кадровую работу влияют как внешние, так и внутренние факторы, обеспечение технологиями, методиками и др.

Для определения численности кадрового состава используют статические методы и экспертные оценки:

- установленное время для выполнения поставленных задач согласно трудовому кодексу.

- нормы численности согласно уставу администрации Западного внутригородского округа города Краснодара, не противоречащие законодательству Российской Федерации.

- коэффициент пересчета явочной численности в списочную.

- величина общих трудовых часов.

- правила приема обращений и документов согласно законодательству Российской Федерации

С помощью собранных данных определяют нормативную (плановую) величину кадрового состава, она в свою очередь практически никогда не

выполняется. Более объективная характеристика составляется на основе списочной (фактической) численности. Невыполнение плановой величины происходит из-за множества факторов как внешней среды, так и внутренней. Бюджет выделенный на администрацию Западного внутригородского округа не всегда предусматривает увеличение штата сотрудников. Непредвиденные обстоятельства, происходящие с уже работающими людьми – больничные, декретные отпуска, потеря трудоспособности, правонарушения и так далее могут остановить работу целого отдела, что абсолютно неприемлемо.

Для перестраховки от внешних и внутренних факторов, необходимо создание иерархической структуры, из которой можно было бы формировать рабочие группы и обеспечивать полноценное исполнение возникающих задач вне зависимости от ситуаций.

Социально-экономическая стратегия развития муниципального образования город Краснодар, подразумевает эффективное использование местного самоуправления. Основной целью местного самоуправления является повышение уровня и качества жизни населения муниципального образования города Краснодар. Кадровая политика должна соответствовать курсу выбранной стратегии муниципалитета и увеличивать эффективность работников администрации Западного внутригородского округа города Краснодар.

Список литературы

1. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ.
2. Федеральный закон РФ от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».
3. Кадровая политика и кадровый аудит организации / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. М.: Юрайт, 2016. 366 с.