

УДК 331.108

АНАЛИЗ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОРОДСКОЙ АДМИНИСТРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ОРЕНБУРГА)

Курлыкова Анна Владимировна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента, Оренбургский государственный университет, Оренбург
e-mail: anna-vp@mail.ru

Горшкова Екатерина Игоревна, магистрант, направление подготовки 38.04.02 Менеджмент, Оренбургский государственный университет, Оренбург
e-mail: kategorshkovaaaa@gmail.com

***Аннотация.** В современном мире всё чаще персонал организации рассматривается как её конкурентное преимущество, что обязывает руководство совместно с кадровой службой проводить эффективную кадровую политику. Муниципальная власть не является исключением, ведь с помощью технологий управления персоналом органы местного самоуправления реализуют и развивают кадровый потенциал муниципальных служащих. Ввиду этого актуальным является проведение анализа технологий управления персоналом городской администрации. Изучая данные технологии, кадровая служба городской администрации способна оценить политику управления кадрами, выявить проблемные места и разработать мероприятия для их последующей ликвидации. Также в ходе анализа могут быть сформированы новые, ранее неиспользованные технологии, что в дальнейшем способно оказать благоприятное воздействие на деятельность всей городской администрации.*

***Ключевые слова:** технологии, управление персоналом, городская администрация, муниципальные служащие, кадровая работа.*

***Для цитирования:** Курлыкова А. В., Горшкова Е. И. Анализ технологий управления персоналом городской администрации (на примере Администрации города Оренбурга) // Шаг в науку. – 2022. – № 3. – С. 59–62.*

ANALYSIS OF TECHNOLOGIES FOR MANAGING THE PERSONNEL OF THE CITY ADMINISTRATION (ON THE EXAMPLE OF THE ADMINISTRATION OF THE CITY OF ORENBURG)

Kurlykova Anna Vladimirovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management, Orenburg State University, Orenburg
e-mail: anna-vp@mail.ru

Gorshkova Ekaterina Igorevna, postgraduate student, training program 38.04.02 Management, Orenburg State University, Orenburg
e-mail: kategorshkovaaaa@gmail.com

***Abstract.** In the modern world, the personnel of an organization are increasingly seen as its competitive advantage, which obliges management, together with the personnel department, to pursue an effective personnel policy. Municipal authorities are no exception, because with the help of personnel management technologies, local governments realize and develop the personnel potential of municipal employees. In view of this, it is relevant to analyze the technologies for managing the personnel of the city administration. By studying these technologies, the personnel service of the city administration is able to evaluate the personnel management policy, identify problem areas and develop measures for their subsequent elimination. Also, in the course of the analysis, new, previously unused technologies can be formed, which in the future can have a beneficial effect on the activities of the entire city administration.*

***Key words:** technologies, personnel management, city administration, municipal employees, personnel work.*

***Cite as:** Kurlykova, A. V., Gorshkova, E. I. (2022) [Analysis of technologies for managing the personnel of the city administration (on the example of the administration of the city of Orenburg)]. *Shag v nauku* [Step into science]. Vol. 3, pp. 59–62.*

Главный ресурс любой организации – это персонал. Чем более целостно будет раскрыт потенциал муниципальных служащих, тем выше будут показатели деятельности городской администрации. Таким образом, актуальным является изучение, анализ технологий управления персоналом городской администрации.

Управление персоналом осуществляется посредством технологий, представляющих собой совокупность средств и способов, основной целью которых является результативное воздействие на персонал [5].

Деятельность городских администраций регламентируется: Конституцией РФ (глава 8. Местное самоуправление), федеральными законами (Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»), уставами муниципальных образований, решениями городских советов, а также региональными и муниципальными правовыми актами.

Так, в главе 8 федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» указаны мероприятия по осуществлению кадровой работы с муниципальными служащими¹. Для каждого отдельного органа муниципальной власти данные положения могут конкретизироваться. Как, например, в Администрации города Оренбурга. Кадровую работу в Администрации исполняет отраслевой орган – Управление муниципальной службы и кадровой политики администрации города Оренбурга (далее – Управление). Деятельность Управления осуществляется на основе положения об управлении муниципальной службы и кадровой политики администрации города Оренбурга, которое утверждено решением Оренбургского городского Совета от 26 апреля 2016 г. № 111.

Исходя из указанного выше положения, Управление осуществляет деятельность как минимум по тридцати направлениям: от приёма и оформления документов до осуществления контроля за состоянием трудовой дисциплины и соблюдения правил внутреннего распорядка в Администрации города Оренбурга².

По мнению авторов, ключевыми позициями в деятельности Управления являются технологии, рассмотренные ниже.

1. Приём и оформление документов.

Данная технология является информационной основой для управления персоналом в Администрации.

К документации, которую принимает/составляет и ведёт Управление, относятся:

а) Заявления, анкеты, документы об образовании, трудовые книжки, документы воинского учёта, сведения о доходах и другие – поступление на муниципальную службу;

б) Личные карточки Т-2, проекты трудовых договоров, документы по аттестации, подготовке и переподготовке кадров, документы по ведению воинского учета – прохождение муниципальной службы;

в) Заявления, распоряжение об увольнении, приказ о внесении изменений в реестр муниципальных служащих, объяснительная записка, доклад о результатах проверки, рекомендации комиссии по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов органа местного самоуправления – увольнение с муниципальной службы.

Также сотрудниками кадровой службы составляются отчёты о деятельности Управления, проекты нормативно-правовых актов в сфере управления персоналом Администрации, ведётся учёт проведённых мероприятий по осуществлению мер по профилактике коррупционных правонарушений.

2. Учёт муниципальных служащих.

Учёт осуществляется посредством количественной оценки численности персонала Администрации города Оренбурга. Данная технология позволяет определить потребность в персонале и, если есть необходимость, приступить к поиску кандидатов и организации проведения конкурса на замещение должностей муниципальной службы. Технология учёта муниципальных служащих является фундаментом управления персоналом в области планирования кадров [4].

В таблице 1 представлены сведения о штатной численности сотрудников Администрации города Оренбурга в период с 2019 по 2021 гг. (данные взяты из годовых отчётов Администрации).

Исходя из данных таблицы 1, в 2020 году по сравнению с 2019 годом численность служащих увеличилась на 6 человек или 2,68%; в 2021 году по сравнению с 2020 годом уменьшилась на 2 человека или 0,86%. На период с 2019 по 2021 годы показатель муниципальной должности остался без изменений, показатель должности муниципальной службы уменьшился в 2020 году на 1 человека или 0,71%, в 2021 году уменьшился ещё на 1 человека или 0,71%; показатель должностей, не являющихся должностями муниципальной службы, в 2020 году увеличился на 7 человек или 8,43%, а в 2021 году уменьшился на 1 человека или 1,11%.

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 года № 25-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения: 20.03.2022).

² Об утверждении Положения об управлении муниципальной службы и кадровой политики администрации города Оренбурга: Решение Оренбургского городского совета от 26.04.2016 года № 111 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/439068285> (дата обращения: 20.03.2022).

Таблица 1. Штатная численность сотрудников Администрации города Оренбурга

Показатель	Годы			Абсолютное отклонение (+, -)	
	2019	2020	2021	2020 от 2019	2021 от 2020
Штатная численность сотрудников, в том числе, чел.:	224	230	228	+6	-2
– муниципальная должность	1	1	1	0	0
– должность муниципальной службы	140	139	138	-1	-1
– должности, не являющиеся должностями муниципальной службы	83	90	89	+7	-1

Источник: разработано автором на основе годовых отчётов Администрации города Оренбурга

3. Организация работы по проведению конкурсов на замещение вакантных должностей муниципальной службы.

Процесс формирования кадрового состава любого органа местного самоуправления должен основываться на привлечении специалистов, которые способны под воздействием постоянно преобразующейся внешней среды применять в работе эффективные механизмы и технологии управления. Коротко говоря, грамотно отобранный квалифицированный персонал способствует достижению организацией высоких показателей деятельности [1].

Статья 17 федеральной закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» указывает о возможности проведения конкурса на замещение должности муниципальной службы, в рамках которого будет осуществлена оценка профессионального уровня кандидатов на замещение должности, а также установлено их соответствие квалификационным требованиям к должности.

Исходя из данных, указанных в пояснительной записке к бухгалтерскому (финансовому) отчёту Администрации города Оренбурга за 2021 год, фактически замещено 204 должности, вакантными являются 24 единицы, таким образом поиск претендентов и проведение конкурса на замещение должностей муниципальной службы является актуальным на сегодняшний день для Администрации города Оренбурга.

4. Организация работы с кадровым резервом Администрации города Оренбурга и резервом управленческих кадров Администрации города Оренбурга.

Данная технология относится к приоритетному направлению формирования кадрового состава муниципальной службы, которые указаны в статье 32 Федерального закона «О муниципальной служ-

бе в Российской Федерации». Причиной необходимости формирования кадрового резерва является осуществление непрерывной циркуляции профессиональных кадров в Администрации города Оренбурга. Так, работа с кадровым резервом в городской администрации должна носить целенаправленный, системный характер, чтобы в будущем у резервистов время адаптации к условиям труда администрации было минимальным [3].

Так, кадровый резерв является основой для создания устойчивых конкурентных преимуществ организации [7].

Сотрудники, которые зачислены в кадровый резерв органа муниципальной власти, являются трудовым потенциалом, реализация которого отсрочена на определённое время, но будет осуществлена в перспективе. Поэтому является необходимым тщательно отбирать кандидатов и реализовывать деятельность по развитию кадрового резерва, так как за счёт этого орган местного самоуправления будет обеспечен высококвалифицированными кадрами.

5. Организация работы по проведению аттестации муниципальных служащих.

Аттестация является эффективным инструментом управления персоналом, в ходе которого проводится диагностика муниципальных кадров и определяются направления для их развития [2].

Проведение аттестации в Оренбургской области регулируется Законом Оренбургской области от 15.09.2008 года № 2368/496-IV-ОЗ «Об утверждении типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Оренбургской области»³. Так, процедура аттестации направлена на выявление соответствия муниципальных служащих должностям, которые они замещают. Анализируя качество исполнения должностных обязанностей муниципальными служащими Администрации, Управление способно также оце-

³ Об утверждении типового положения о проведении аттестации муниципальных служащих в Оренбургской области: Закон Оренбургской области от 15.09.2008 года № 2368/496-IV-ОЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/952010938> (дата обращения: 20.03.2022).

нить эффективность политики по развитию муниципальных кадров.

6. Организация работы по получению дополнительного профессионального образования муниципальными служащими.

Процесс развития кадров Администрации города Оренбурга реализуется посредством посещения семинаров, тренингов, конференций, служебных стажировок, а также получения дополнительного профессионального образования. Роль данного образования заключается в совершенствовании муниципальных служащих его квалификационных навыков, что в будущем может носить положительный эффект для всей организации в целом [6].

Так, в 2021 году 64 муниципальных служащих получили дополнительное профессиональное образование по таким программам, как «Противодействие коррупции», «Комплаенс – менеджмент в органах местного самоуправления», «Актуаль-

ные вопросы развития местного самоуправления», «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и другие.

За счёт приобретённых знаний, умений и навыков степень профессионализма и компетентности муниципального служащего растёт, что положительным образом влияет на деятельность всей Администрации города Оренбурга.

Таким образом, анализ технологий управления персоналом позволяет оценить действующую политику управления муниципальной службой и кадровой политики администрации города Оренбурга по реализации потенциала муниципальных служащих и его развитию. Работа с кадрами муниципальной службы – это трудоёмкий процесс, результат деятельности которого прямо пропорционально влияет на эффективность выполнения органом местного самоуправления своих обязанностей перед обществом.

Литература

1. Беседина Л. А. Организация процесса подбора персонала / Л. А. Беседина // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов V Международной научно-практической конференции, Симферополь, 27–28 сентября 2018 года / Под научной редакцией О. С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2018. – С. 182–184.
2. Евдокимов С. Ю. Критерии и методы аттестаций государственных и муниципальных служащих // С. Ю. Евдокимов, В. Ю. Сергеев / Вестник евразийской науки. – 2018. – № 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kriterii-i-metody-attestatsii-gosudarstvennyh-i-munitsipalnyh-sluzhaschih> (дата обращения: 20.03.2022).
3. Ключко Н. О. Особенности работы с кадровым резервом / Н. О. Ключко // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов V Международной научно-практической конференции, Симферополь, 27–28 сентября 2018 года / Под научной редакцией О. С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2018. – С. 300–303.
4. Колмыков А. О. Цифровые технологии в управлении персоналом в сфере государственного и муниципального управления / А. О. Колмыков, О. В. Борисова // Вестник ГГУ. – 2019. – № 1. – С. 66–75.
5. Курлыкова А. В., Горшкова Е. И. Особенности использования технологий управления персоналом городской администрации [Электронный ресурс] / А. В. Курлыкова, Е. И. Горшкова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 11–10(79). – С. 262–266. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47442414> (дата обращения: 20.03.2022).
6. Серикова Е. Ю. Профессионализм как основа деятельности муниципальных служащих // Е. Ю. Серикова / Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2020. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalizm-kak-osnova-deyatelnosti-munitsipalnyh-sluzhaschih> (дата обращения: 20.03.2022).
7. Сысоева Е. В. Основы подготовки кадрового резерва в организации // Е. В. Сысоева / Инновации и инвестиции. – 2018. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-podgotovki-kadrovogo-rezerva-v-organizatsii> (дата обращения: 20.03.2022).

Статья поступила в редакцию: 26.04.2022; принята в печать: 25.08.2022.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.