

## Поиск возможностей совершенствования кадровой работы в местном самоуправлении

*Тарамова Бирлант Шадитовна*

*Студент (бакалавр)*

Чеченский государственный университет, Факультет государственного управления,  
Грозный, Россия

*E-mail: birlanttaramova@mail.ru*

При регулируемой кадровой обеспеченности возникает возможность контролировать благополучные для организации кадровые перемещение, способствующие карьерному росту ценных сотрудников и вытеснение неконкурентоспособных сотрудников с низкой производительностью труда, тем самым способствуя организации становится устойчивой и стабильной в своем развитии. Менеджмент сотрудников службы местного самоуправления воспринимается в качестве механизма воплощения государственной кадровой политики. Он дополнительно воспринимается в качестве системы психологических, экономических, общественных, организационных и прочих мер. Данные меры обладают правовой нормативной базой и способствуют рациональному применению возможностей кадров. Управление персоналом, относящееся к службе местного самоуправления, является набором взаимосвязанных тенденций и разновидностей деятельности. Как можно заметить, менеджмент персонала не сводится к определенному набору стандартных действий, необходимых для выполнения государственными службами РФ и службами местного самоуправления. Соответственно, контроль является достаточно сложным процессом, имеющим творческую основу. Он должен всегда находиться в состоянии развития, объединять в себе правовые, общественные, экономические, психологические и прочие факторы [2]. Проводя анализ специализированных направлений деятельности органов муниципалитета, можно определить универсальные задачи, требуемые при управлении кадрами практически в любой организации. Также можно отметить особенные функции, которые есть у кадровых служб органов местного самоуправления, и их влияние на работу сотрудников. В первую очередь, требуется указать, что особенные функции являются подвижными. При смене общественных или политических условий роль и место государства в управлении становятся более широкими или узкими. Это определяется социальными потребностями и возможностями, которыми обладает государство. В системе службы местного самоуправления именно кадровая служба выступает в роли отдельного подразделения, входящего в состав общей структуры, занимающейся разработкой и воплощением кадровой стратегии, и организацией системы взаимодействия с сотрудниками.

Кадровая служба образования местного самоуправления занимается выполнением разнообразных задач. Сюда же относится увеличение уровня квалификации всех работников, поддержание их финансовой удовлетворенности, должного уровня здоровья, а также обеспечения безопасности [1]. Данная кадровая служба способна выполнять, как универсальные, так и особенные функции, которые появляются перед системой управления. Действия данной службы носят по большей части аналитический характер. Здесь постоянно анализируются действия работников во время организации рабочего процесса. Для ведения такой деятельности нужно постоянно вводить что-то новое, проводить обучение специалистов, формировать новые обучающие программы, чтобы повысить квалификацию и профессионализм кадров, сделать их опыт более актуальным для современной ситуации. Квалификация сотрудников кадровой службы определяет потенциал улучшений для системы, а также увеличивает их роль в формировании аппарата муниципальных органов.

Они смогут привлекать подходящий квалифицированный персонал, который может справиться со своими задачами в современных условиях работы.

### **Источники и литература**

- 1) Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Вильмас, 2019. – 672 с.
- 2) Эльбиева, Л. Р. История формирования организационного управления / Л. Р. Эльбиева // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона: Материалы IX Международной научно-практической конференции, Махачкала, 05–06 декабря 2018 года. – Махачкала: Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра Российской академии наук, 2018. – С. 263-264. – EDN YZZJGX.