

УДК 167.82

### **Количественная и качественная оценка кадровой политики в органах муниципальной власти**

Данную проблемы мы рассмотрим на примере Комитета по правлению муниципальным имуществом администрации города Кемерово (далее КУМИ).

Кадровая политика организации стала главенствующим направлением в эффективном функционировании предприятия, а также в сфере государственного и муниципального управления [5]. Исходя из этого, приходим к выводу, что кадровая служба – это основное условие, способствующее своевременному и направленному развитию организации в целом. Но в условиях непостоянной экономической и политической среды, важно своевременно совершенствовать пути кадровой политики, а также переосмыслить представление о роли персонала в организации, как кадрового потенциала.

Рассматривая кадровую политику, можно увидеть многообразие определений. Однако выделить главное среди всей численности было бы неправильно, так как они все отражают сущность многогранной специфики кадровой работы. Далее приведем краткий обзор определения авторами термина - «кадровая политика».

Ф.У. Тейлор – Развитие каждого рабочего до максимальной доступной ему производительности и максимального благосостояния, а так же подбор, обучение и расстановка рабочих на те рабочие места и задания, где они могут дать наибольшую пользу [2].

А. Фаоль – Один из ключевых элементов функции распорядительства, к принципам которой относилось «постоянство состава персонала» [1].

А.Я. Кибанов – Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, форм организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации.

Ш. Ротвелл – Общая кадровая стратегия, объединяющая различные аспекты политики организации в отношении персонала и планы использования рабочей силы. Она должна повышать способность организации адаптироваться к изменению технологий и требований рынка, которые можно предвидеть в обозримом будущем.

Кадровая политика является главным элементом и связующим звеном всех подсистем организации и должна соответствовать концепции её продвижения.

Основной целью кадровой политики можно назвать обеспечение своевременного обновления и сохранения количественных и качественных

характеристик состава персонала, а также повышение адаптивности организации к изменяющимся условиям внешней среды и действующего законодательства [3].

Таким образом, чтобы кадровая политика эффективно функционировала и помогала компании развивать кадровый потенциал, нужно правильно и своевременно оценивать кадровую работу [6]. Исследования ученых позволили сформировать критерии оценки кадровой политики, что напрямую влияет на эффективность кадровой службы.

Основные критерии оценки кадровой политики являются [4]:

- определение текучести кадров, как в целом по организации, так и по ее структурным подразделениям, а также по основным группам персонала;

- наличие вакантных рабочих мест, незамещенных за определенный период;
- число и уровень напряженности трудовых конфликтов, происходящих как в структурных подразделениях, так и вышедших за их пределы;
- наличие и содержание претензий к деятельности кадровой службы со стороны подразделений и первых руководителей организации;
- количество инновационных предложений и других индивидуальных трудовых результатов;
- показатель обоснованных претензий к организации со стороны государственных органов регулирования и контроля в сфере трудовых отношений;
- удельный вес сотрудников, выразивших неудовлетворенность своими отношениями с работодателями в целом и непосредственным руководителем в частности, а также с коллегами по работе;
- степень учета интересов персонала.

В качестве примера приведем данные по комитету по управлению муниципальным имуществом администрации города Кемерово. Комитет занимается вопросами управления и распоряжения муниципального имущества, а также комитет ведет реестр муниципальной собственности.

Для эффективного использования персонала необходимо определить структуру и динамику персонала.

Штатная численность муниципальных служащих в городской администрации составляет 1036 человек, это на 6 человек меньше, чем в предыдущем году и на 10 человек меньше штатной численности 2016 года, (2017 год - 1042; 2016 год – 1046, 2015 год – 1036 человек). Сокращение штатной численности вызвано оптимизацией структуры, ликвидации должностей с дублирующими функциями.

Анализируя данные штатной численности городской администрации, можно оценить и проанализировать штатный состав КУМИ. Мы видим, что руководители в общей численности персонала составляют 32%, а ведущие и главные специалисты составляют 65% (3% приходится на специалистов 1-ой и 2-ой категории). Из этих данных следует вывод, что на 2 специалистов приходится по одному структурному руководителю.

Также для полной кадровой оценки нужно изучить возрастную группу персонала

Возрастной состав работников КУМИ представлен следующим образом:

- до 30 лет – 21 чел. (25,9%);
- от 30 до 40 лет – 31 чел. (38,2%);
- от 40 до 50 лет – 15 чел. (18,5%);
- от 50 до 60 лет – 13 чел. (16,1%);
- от 60 до 65 лет – 1 чел. (1,2%);

Таким образом, 52 чел. (64%) составляют возрастную группу от 20 до 40 лет, 29 чел. (36%) – возрастную группу от 40 лет и старше.

Из представленных данных, делаем вывод, что значительная часть сотрудников администрации (56.7%) находится в возрастной группе от 30 до 50 лет. Это, безусловно, является положительным фактором, так как служащие этой возрастной категории имеют наработанный опыт, и в то же время находятся в достаточно хорошем физическом состоянии. Это позволяет им обеспечивать устойчивое функционирование своей организации.

В соответствии с представленными данными можно также судить о том, что количество женщин среди персонала комитета значительно превышает количество мужчин. Причем, эта тенденция продолжает увеличиваться.

Если проанализировать текучесть кадров, то становится понятным, что уходят в первую очередь мужчины. Приведем цифры: коэффициент текучести составляет - 16,8%. (2016 - 18%; 2015 - 16 %; 2014 - 10%). Хотя и наблюдается, пусть и небольшая, но положительная тенденция к уменьшению текучести кадров по сравнению с прошлым годом на 1,2% (это в среднем уменьшение количества уволенных за год на 60 человек), но по-прежнему показатель значительно превышает общепризнанную норму текучести (5-7%). Данный показатель текучести не способствует обновлению качественного кадрового состава. Основными причинами увольняющиеся указывают «собственное желание». Но понятно, что за этим кроется нечто другое..

Мы попытались понять причины текучести. Так, в ходе устного опроса персонала была выявлена неудовлетворенность оплатой труда специалистам низшего звена, хотя они и уверены в сохранении за ними рабочего места и в социальной защищенности (отпуск, больничный и другое), что способствует нормальному психологическому климату в организации. Однако вместе с тем отмечалась: высокая интенсивность труда, постоянный режим ненормированности рабочего дня и неудовлетворенность заработной платой

Основная политика КУМИ направлена на привлечение молодых кадров в организацию, это способствует быстрой адаптации персонала к быстроизменяющимся техническим и социальным условиям.

Набор персонала – высокая конкуренция на рынке труда, набор происходит только после положительного ответа о прохождении кадровой комиссии.

Обучение персонала–Проводится на рабочем месте. Традиционным методом является наставничество

Мотивация и стимулирование– используется прямое и косвенное материальное и нематериальное стимулирование.

В организации есть четкий устав и задачи комитета, это позволяет новым работникам не потеряться, скоординировать трудовые ресурсы в соответствии со стратегией предприятия и выполнять назначения непосредственного руководства. Новые сотрудники знают сферу своей деятельности и зону ответственности, в качестве адаптации в первое время их наставляет структурный руководитель. Кадровые мероприятия: подбор, отбор, наем, аттестация, обучение, продвижение персонала.

В ходе оценки кадровой политики для повышения эффективности работы комитета предлагается ряд рекомендаций для материального стимулирования:

- денежные премии и выходные пособия в день рождения сотрудника;
- разработать схему транспортной доставки работников, во избежание опозданий;
- бесплатные путевки в оздоровительные лагеря для детей сотрудников.

Опираясь на оценку кадровой политики комитета, предлагается ряд рекомендаций для нематериального стимулирования и корпоративного духа сотрудников:

- организовать ежеквартальные (ежегодные) выезды коллектива в зоны отдыха;
- разработать ежегодный конкурс «Лучший отдел»;
- проведение тренингов, собраний по управлению и организации времени.

### **Список литературы:**

1. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование / 2017 год С.37.
2. Кибанов, А.Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом / 2016 год. С.125.
3. Куприянова, Г.И. Кадровое делопроизводство на компьютере / 2015 год. С.34
4. Антропова Ю.Ю., Банных Г.А., Васильева Е.И., Воронина Л.И., Зерчанинова Т.Е., Костина С.Н., Ручкин А.В. Современные кадровые технологии на государственной гражданской службе /2015 год. С. 51
5. Бушуева И.П., Богдан Н.Н., Зубов В.Е. Карьера в государственной гражданской службе: прошлое, настоящее, будущее /2014 год;
6. Добролюбова Е.И., Александров О.В. Стратегическое управление кадровыми ресурсами на государственной службе как инструмент оптимизации их численности / 2015 год. С. 68