СОДЕРЖАНИЕ

[Введение…………………………………………………………………………...4](#_Toc167805463)

[1 Теоретические основы кадровой политики в органах местного самоуправления …………………………………………………………………8](#_Toc167805464)

[1.1 Определение, цели и задачи кадровой политики…………………………….8](#_Toc167805465)

[1.2 Нормативно-правовые основы кадровой политики в органах местного самоуправления………………………………………………………………….26](#_Toc167805468)

[1.3 Показатели и методология оценки эффективности кадровой политики….30](#_Toc167805469)

[2 Анализ кадровой политики в Администрации Чкаловского района города Екатеринбурга……………………………………………………………………36](#_Toc167805470)

[2.1 Организационная характеристика Администрации Чкаловского района города Екатеринбурга……………………………………………………………36](#_Toc167805471)

[2.2 Анализ штатного состава и кадровых процедур в Администрации Чкаловского района города Екатеринбурга…………………………………….41](#_Toc167805473)

[3 Перспективы развития кадрового потенциала муниципальной службы на примере Администрации Чкаловского района города Екатеринбурга……….58](#_Toc167805479)

[3.1 Проблемы развития кадрового потенциала муниципальной службы…….58](#_Toc167805480)

[3.2 Направления совершенствования кадрового потенциала муниципальной службы Администрации Чкаловского района города Екатеринбург…………61](#_Toc167805481)

Заключение……………………………………………………………………….74

[Приложение А……………………………………………………………………85](#_Toc167805482)

[Приложение Б…………………………………………………………………….87](#_Toc167805484)

[Приложение В……………………………………………………………………89](#_Toc167805486)

## ВВЕДЕНИЕ

В условиях современности особую важность приобретает эффективное управление персоналом в муниципальных образованиях. Кадровая работа в рамках муниципалитетов охватывает разнообразные виды деятельности, связанные с данным направлением. Важную роль играют конкретные методы данной политики, такие как формирование и развитие резерва кадров, а также работа с ними. Однако, одной из ведущих задач органов местного самоуправления на средний срок является создание эффективной кадровой политики, направленной на улучшение социальной эффективности менеджерского аппарата и жизни населения.

Интерактивная связь между стратегической и текущей кадровой политикой аналогична соотношению между стратегией и тактикой в достижении конечной цели. В настоящее время отсутствуют необходимые средства для эффективной реализации кадровых механизмов и научных исследований в области изучения кадровых технологий в структурах местного самоуправления. Это приводит к определенным сложностям в работе с персоналом на местах. Ситуация осложняется рядом факторов, включая переходный период, изменяющий требования к кадровым технологиям на местном уровне и вызывающий недостаток кадров и отсутствие развития кадрового потенциала.

Улучшение кадровой политики в сфере муниципальной службы направлено на улучшение социальной эффективности менеджерского аппарата и качества жизни населения. Она простирается далеко за пределы простого найма персонала, включая важные аспекты подготовки и развития сотрудников, обеспечение их взаимодействия с организацией. Эффективное управление персоналом непосредственно влияет на работу органов местного самоуправления, решение ключевых вопросов местного значения и исполнение полномочий, переданных со стороны государства на уровень муниципальных образований.

Исследование кадровой политики на муниципальном уровне является важной задачей, требующей комплексного подхода и использования разнообразных научных методов. Актуальность изучения данной проблематики очевидна, поэтому необходимо разработать современные подходы к развитию кадрового потенциала муниципальной службы. Эффективное использование инновационных технологий в управлении кадровой политикой и организация качественной кадровой работы в исполнительных органах муниципальных образований - важные аспекты, требующие внимания и исследований.

Анализ теоретических и методологических аспектов кадрового потенциала муниципальной службы проводится на основе работ исследователей из разных стран. Исследования в области социологии управления, организаций, социального управления и менеджмента играют значимую роль в изучении данной проблематики. Однако, несмотря на обширный объем имеющихся публикаций, все еще существует потребность в разработке конкретных практических рекомендаций по улучшению кадровой политики в органах местного самоуправления.