

*Магомедов А.Г.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Хаджимухаметов К.А.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Чалова А.А.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Буланкина Н.Н.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь*

УПРАВЛЕНИЕ УЧАСТИЕМ: КАК КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА МУНИЦИПАЛИТЕТА ВЛИЯЕТ НА АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Статья посвящена анализу взаимосвязи между кадровой политикой органов местного самоуправления и уровнем гражданской активности населения. В исследовании рассматриваются механизмы трансформации кадровых стратегий в практики общественного участия: от партисипативных HR-технологий до кадровых конкурсов для жителей.

Кадровая политика, муниципальное управление, гражданская активность, партисипативное управление, местное самоуправление, кадровый потенциал.

*Magomedov A.G.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Khadzhimukhametov K.A.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Chalova A.A.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Bulankina N.N.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP*

PARTICIPATION MANAGEMENT: HOW DOES THE PERSONNEL POLICY OF THE MUNICIPALITY AFFECT THE ACTIVITY OF THE POPULATION

The article is devoted to the analysis of the relationship between the personnel policy of local governments and the level of civic engagement of the population. The study examines the mechanisms of transformation of HR strategies into practices of public participation: from participatory HR technologies to personnel competitions for residents.

Keywords: Personnel policy, municipal administration, civic engagement, participatory management, local government, human resources potential.

В условиях трансформации публичного управления на первый план выходит проблема эффективности взаимодействия органов местного самоуправления с населением. Традиционно кадровая политика муниципалитета рассматривается в узком смысле - как система подбора, расстановки и обучения муниципальных служащих. Однако всё больше исследователей приходят к выводу, что характер кадровых стратегий напрямую влияет на то, насколько активное участие граждане принимают в решении местных вопросов.

Актуальность данного исследования обусловлена несколькими факторами. Во-первых, в российских регионах фиксируется устойчивый дефицит квалифицированных кадров в системе местного самоуправления, что снижает качество предоставляемых услуг и подрывает доверие населения. Во-вторых, современные тенденции общественного развития требуют перехода от модели «закрытой» бюрократии к модели «открытого муниципалитета», предполагающей включение граждан в управленческие процессы. В-третьих, международный опыт свидетельствует о том, что успешность демократических практик на местном уровне во многом определяется готовностью муниципальных служащих к диалогу с обществом.

Кадровая политика в системе муниципального управления представляет собой совокупность целей, принципов и методов работы с персоналом, направленных на обеспечение эффективного функционирования органов местного самоуправления. Однако, её значение выходит далеко за рамки внутриорганизационных процессов.

Как отмечает М.М. Серафимов [4], представители высшего слоя муниципальных служащих «в процессе своего социального взаимодействия в наибольшей степени влияют на основные характеристики социально-экономического развития территории и, тем самым, на качество жизни населения». Иными словами, муниципальные служащие выступают ключевыми агентами, транслирующими определённые модели взаимодействия с обществом.

Исследователи выделяют несколько аспектов кадровой политики, значимых для формирования гражданской активности:

1. Профессиональная компетентность служащих. От того, насколько качественно муниципальные служащие исполняют свои обязанности, зависит доверие населения к власти в целом.

2. Наличие инструментов взаимодействия с населением. Кадровая политика определяет, в какой мере муниципалитет готов выстраивать коммуникации с жителями, учитывать их мнение и вовлекать в принятие решений.

3. Открытость кадровых процессов. Транспарентность процедур отбора и продвижения служащих создаёт условия для входа в систему управления общественных активистов и представителей гражданского общества.

Концепция партисипативного управления, получившая развитие в исследованиях последних лет, предлагает новый взгляд на взаимосвязь кадровой политики и гражданской активности [2]. Партисипативность предполагает включение граждан в процессы выработки и реализации управленческих решений, в том числе в сфере кадровой политики.

Исследование С.Е. Мартыновой и С.А. Еварович, проведённое в восьми российских регионах, выявило ряд важных закономерностей[2]:

- В большинстве регионов кадровые решения принимаются с привлечением экспертов, представляющих профессиональное сообщество, нередко из числа самих госслужащих. Широкое участие населения в этих процессах остаётся ограниченным.

- Тем не менее, формируются предпосылки для использования более широкого набора партисипативных инструментов, опробованных в других управленческих технологиях.

- В некоторых регионах России общество не просто участвует в принятии кадровых решений, но имеет прямое и окончательное влияние на них.

Авторы предлагают партисипативный алгоритм формирования и реализации модели компетенций государственного и муниципального служащего, предполагающий вовлечение гражданского общества в определение требований к управленцам [1]. Это меняет саму логику кадровой политики: служащие перестают быть «закрытой» корпорацией, отвечающей только перед вышестоящим руководством, и становятся публичными фигурами, ориентированными на запросы населения.

Одним из наиболее показательных примеров трансформации кадровой политики в направлении вовлечения граждан является проект Вологодской области «Открытый муниципалитет». Как сообщается, данный проект направлен на рекрутирование активной общественности и молодёжи в систему муниципального управления.

Ключевые характеристики этой модели включают: отказ от традиционных кадровых лифтов, предполагавших автоматическую ротацию при недостаточной эффективности; расширение социальной базы рекрутинга за счёт привлечения общественных активистов и жителей, вовлечённых в решение вопросов местного развития; интеграцию новых управленцев в местное сообщество, что обеспечивает более глубокое понимание локальных проблем.

Это принципиально меняет характер отношений власти и общества: граждане перестают быть пассивными получателями услуг и становятся потенциальными участниками управленческих команд. Сходные практики реализуются и в других регионах [5].

Важным выводом из зарубежных исследований является тезис о том, что цифровизация кадровых процессов может как усиливать, так и ослаблять демократическую составляющую управления. С одной стороны, HR-информационные системы повышают прозрачность и эффективность; с другой - фокусировка на внутренней эффективности может вытеснять задачи по вовлечению граждан. Таким образом, внедрение цифровых технологий в кадровую работу требует осознанного подхода, учитывающего не только управленческую, но и общественную ценность.

Проведённые исследования позволяют сделать вывод о том, что кадровая политика муниципалитета является значимым, но недостаточно используемым ресурсом повышения гражданской активности населения. Трансформация кадровых стратегий от «закрытой» модели к модели «открытого муниципалитета» создаёт условия для вовлечения граждан в управленческие процессы через: внедрение партисипативных HR-технологий, предполагающих участие общественности в формировании

требований к служащим и оценке их деятельности; организацию кадровых конкурсов для жителей, расширяющих социальную базу рекрутинга; развитие институтов молодёжного парламентаризма и территориального общественного самоуправления как кадрового резерва; обеспечение транспарентности кадровых процессов, повышающей доверие населения.

Список использованных источников:

1. Пшихачев, М. У. Характерные черты и особенности кадровой политики муниципального учреждения / М. У. Пшихачев, Н. Н. Буланкина // Современная наука: ключевые проблемы и инновационные разработки : материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Ставрополь, 17 ноября 2023 года. – Краснодар: Российское энергетическое агентство, 2023. – С. 398-404. – EDN BAHZMO.

2. Мартынова С.Е., Еварович С.А. Партиципативные HR-технологии в управлении регионами России // Пространство и культура, Индия. – 2018. – Т. 6. – № 4. – С. 36-47

3. Ракша, В. А. Подходы к организации проектного офиса в системе управления проектами / В. А. Ракша, Н. Н. Буланкина // Форум молодых ученых. – 2024. – № 9(97). – С. 38-42. – EDN JCPUHR.

4. Серафимов М.М. Теория элит и проблема кадрового потенциала системы муниципального управления // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – С. 145-150

5. Чалова, А. А. Эффективное использование имущества организации в современных конкурентных условиях / А. А. Чалова, Н. В. Журавлева, Н. Н. Буланкина. – Ставрополь : ФГБОУ ВО Ставропольский государственный аграрный университет, 2026. – 176 с. – ISBN 978-5-9596-2145-2. – EDN RVOUAI.