

*Черноталова О.О.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Миргородская О.А.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь
Буланкина Н.Н.
Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
Россия, г. Ставрополь*

РЕАЛИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ПРОЕКТНОМ УПРАВЛЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

В данной статье рассматриваются теоретические и практические аспекты реализации кадровой политики в системе проектного управления муниципальными предприятиями, отражается необходимость интеграции кадровой составляющей в проектную деятельность как ключевого фактора повышения эффективности муниципального управления.

Кадровая политика, проектное управление, муниципальные предприятия, кадровый потенциал, цифровизация, управление персоналом.

*Chernotalova O.O.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Mirgorodskaya O.A.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol
Bulankina N.N.
Stavropol Institute of Cooperation (branch) of BUKEP
Russia, Stavropol*

IMPLEMENTATION OF PERSONNEL POLICY IN PROJECT MANAGEMENT OF MUNICIPAL ENTERPRISES

This article examines the theoretical and practical aspects of the implementation of personnel policy in the system of project management of municipal enterprises, reflects the need to integrate the personnel component

into project activities as a key factor in improving the efficiency of municipal management.

Personnel policy, project management, municipal enterprises, human resources, digitalization, personnel management.

Кадровая политика муниципальных предприятий представляет собой систему целей, принципов и методов управления персоналом, направленных на обеспечение эффективного функционирования организаций в интересах местного сообщества. В условиях перехода к проектной модели управления, внедряемой в органах местного самоуправления, особую актуальность приобретает адаптация кадровых механизмов к проектным формам работы.

Проектное управление предполагает временную организационную структуру, ориентированную на достижение конкретных результатов в установленные сроки при ограниченных ресурсах. Это требует пересмотра традиционных подходов к кадровой политике, которая должна обеспечивать не только стабильное функционирование предприятия, но и его способность к реализации проектов различной сложности и направленности.

Кадровая политика как составная часть стратегического управления организацией включает определение потребности в персонале, разработку системы подбора, оценки, развития и мотивации работников. В контексте муниципальных предприятий кадровая политика приобретает специфические черты, обусловленные их статусом, социальной значимостью и ограничениями бюджетного финансирования.

Исследователи выделяют несколько типов кадровой политики, реализуемых на предприятиях муниципального сектора: пассивная, характеризующаяся отсутствием четкого плана кадровой работы; реактивная, ориентированная на устранение возникающих проблем; и превентивная, предполагающая прогнозирование кадровых потребностей и упреждающее развитие персонала. Для эффективной проектной деятельности наиболее приемлемой является превентивная кадровая политика, позволяющая заблаговременно формировать команды проектов и развивать необходимые компетенции.

Важной особенностью кадровой политики на муниципальном уровне является ее связь с промышленной и экономической политикой муниципального образования. Как отмечают исследователи, устойчивого развития экономики муниципалитета можно достичь за счет развития и

всесторонней поддержки производственной деятельности, что напрямую зависит от кадровой составляющей. Муниципальные власти должны оказывать помощь предприятиям в привлечении квалифицированных работников и молодых специалистов, создавая условия для реализации кадровой политики на всех уровнях управления.

Проектное управление муниципальными предприятиями требует формирования особой кадровой среды, характеризующейся следующими особенностями:

Временный характер проектных команд, что предполагает необходимость быстрого подбора и адаптации персонала под конкретные проектные задачи. Ориентация на результат, требующая внедрения системы ключевых показателей эффективности (KPI) и оценки вклада каждого участника проекта. Это предполагает пересмотр традиционных подходов к оплате труда и мотивации персонала, внедрение проектных премий и бонусов за достижение поставленных целей.

Межфункциональное взаимодействие, которое становится основой проектной деятельности и требует от сотрудников развития коммуникативных компетенций, навыков командной работы и готовности к сотрудничеству с представителями разных подразделений и внешних организаций.

Реализация кадровой политики в проектном управлении предполагает интеграцию кадровых процессов с проектными циклами. На этапе инициации проекта осуществляется подбор команды, оценка компетенций участников и формирование плана развития персонала. На этапе планирования определяются потребности в обучении, разрабатываются графики занятости и система мотивации. В ходе реализации проекта ведется мониторинг кадровых показателей, корректировка состава команды и решение возникающих кадровых вопросов.

В условиях цифровой трансформации экономики важным направлением совершенствования кадровой политики муниципальных предприятий становится внедрение информационных технологий в управление персоналом. Опыт государственных и муниципальных учреждений показывает, что цифровизация кадровых процессов позволяет существенно повысить эффективность проектного управления.

Одним из успешных примеров является внедрение корпоративного портала в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг, что позволило обеспечить

прозрачность кадровых процессов, снизить текучесть персонала с 29,4% до 24,31% и увеличить уровень вовлеченности сотрудников. Корпоративный портал стал инструментом реализации кадровой политики, обеспечивающим: единое информационное пространство для всех сотрудников, включая территориально удаленные подразделения; автоматизацию процессов подбора, адаптации и наставничества, что особенно важно при формировании проектных команд; создание базы знаний и системы дистанционного обучения, позволяющей оперативно развивать компетенции участников проектов; прозрачность процесса управления персоналом и обратную связь по кадровым вопросам.

На основе анализа теоретических подходов и практического опыта можно выделить следующие направления реализации кадровой политики в проектном управлении муниципальными предприятиями:

Формирование кадрового резерва проектных менеджеров. Система отбора и подготовки руководителей проектов должна включать оценку управленческих компетенций, обучение проектному управлению и стажировку на реальных проектах. Это позволит обеспечить преемственность управления и повысить качество проектной деятельности.

Развитие проектных компетенций персонала. Помимо профессиональных знаний, сотрудники муниципальных предприятий должны обладать компетенциями в области управления проектами, включая навыки планирования, работы в команде, управления рисками и коммуникациями.

Внедрение системы мотивации участников проектов. Традиционные системы оплаты труда на муниципальных предприятиях часто не учитывают специфику проектной деятельности. Необходимо разработать механизмы материального и нематериального стимулирования, ориентированные на достижение проектных результатов [1].

Цифровизация кадровых процессов. Создание единой информационной системы управления персоналом, интегрированной с проектным управлением, позволит автоматизировать рутинные операции, обеспечить оперативный доступ к кадровым данным и повысить качество управленческих решений.

Мониторинг и оценка эффективности кадровой политики. Регулярный анализ кадровых показателей (текучесть, удовлетворенность трудом, уровень компетенций) и их сопоставление с

результатами проектной деятельности позволит своевременно корректировать кадровую политику и повышать ее эффективность.

Таким образом, реализация кадровой политики в проектном управлении муниципальными предприятиями представляет собой сложную и многогранную задачу, требующую системного подхода и учета специфики, как муниципального управления, так и проектной деятельности. Ключевыми факторами успеха являются интеграция кадровых и проектных процессов, цифровизация управления персоналом, развитие кадрового потенциала и ориентация на достижение конкретных результатов.

Правильно сформированная кадровая политика способствует снижению безработицы среди населения муниципальных образований, повышению уровня конкурентоспособности предприятий и росту эффективности проектной деятельности [2]. Внедрение современных подходов к управлению персоналом, учитывающих требования проектного управления и цифровой трансформации, позволяет муниципальным предприятиям успешно решать стоящие перед ними задачи и вносить вклад в устойчивое развитие местных сообществ.

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. Тойшева О.А., Панцева Е.Ю. Необходимость формирования кадровой политики на предприятиях малого и среднего бизнеса в муниципальных образованиях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2016. – Т. 8, №2. <https://cyberleninka.ru/article/n/neobhodimost-formirovaniya-kadrovoy-politiki-na-predpriyatiyah-malogo-i-srednego-biznesa-v-munitsipalnyh-obrazovaniyah>