

УДК 321

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ И ЕЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Синепупова Оксана Серафимовна

кандидат филологических наук, доцент

sinepupova@mail.ru

Воронина Марина Олеговна

магистрант

troshina48MO@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье раскрыты особенности кадровой политики на муниципальном уровне и ее правовое регулирование.

Ключевые слова: кадровая политика, муниципальная служба, органы местного самоуправления, трудовая деятельность.

В системе муниципальной службы муниципальная кадровая политика представляет собой совокупность мер по формированию процесса воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с целями, задачами и интересами муниципального образования [7-10].

Структуру кадровой политики, с точки зрения И.Е. Оглоблиной, составляют политика кадрового обеспечения, политика занятости, политика обучения, политика оплаты труда, политика производственных отношений, политика благосостояния (рисунок 1).

В органах местного самоуправления кадровая политика неразрывно связана с государственной кадровой политикой, целью которой является определение и реализация стратегических подходов работы с кадрами на общегосударственном уровне, формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов [1, 3, 13].



Рисунок 1 – Структура кадровой политики [4]

Согласно работе В.А. Котелкиной и С.Г. Дудина, в системе органов местного самоуправления приоритетными направлениями кадровой политики являются:

- соответствие структуры органов местного самоуправления задачам и функциям государства;
- рост профессионализма муниципальных служащих для повышения эффективности деятельности органов муниципальной власти;
- повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальных служащих;
- совершенствование системы профессионального развития кадров органов местного самоуправления;
- создание эффективных механизмов востребованности кадров в муниципальных органах власти и управления [11].

С точки зрения Л.Н. Ивановой-Швец, направления кадровой политики совпадают с направлениями кадровой работы, проводимой в организации [6]. Соответствующим образом, направления кадровой политики на муниципальной службе соотносятся с основными функциями кадровой работы местных органов власти.

На основании содержания кадровой работы на муниципальной службе, обозначенного Федеральным законом «О муниципальной службе» укрупненными направлениями кадровой работы на муниципальной службе можно выделить следующие:

- формирование кадрового состава (поиск, подбор, конкурсный отбор, формирование кадрового резерва);
- обучение и оценка служащих (повышение квалификации, переподготовка, организация проведения аттестации и др.);
- организация проверки достоверности персональных сведений и сведений о доходах;

- обеспечение кадрового документооборота (ведение личных дел, трудовых книжек, выдача удостоверений, подготовка проектов нормативных актов и др.).

Реализация кадровой политики в органах местного самоуправления осуществляется в соответствии с принципами, представляющими собой исходные положения, основополагающие идеи, объективные тенденции развития кадровой политики, направления реализации ее целей и функций. Значимость принципов как основных положений и правил состоит в том, что в них выражается основное содержание, характерные свойства муниципальной службы, ее место и роль в системе муниципальной власти и в жизни местного сообщества.

В числе основных принципов реализации кадровой политики на муниципальной службе следующие положения:

- приоритет прав и свобод человека и гражданина;
- обеспечение равного доступа к муниципальной службе граждан, которые владеют государственным языком РФ, и равные условия ее прохождения вне зависимости от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, и других, не связанных с профессиональными и деловыми качествами обстоятельств;
- муниципальные служащие должны обладать профессионализмом и быть компетентными в служебных вопросах;
- обеспечение стабильности муниципальной службы;
- информация о деятельности муниципальных служащих должна быть доступной;
- муниципальная служба взаимодействует с общественными объединениями и гражданами;
- ответственность муниципальных служащих за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;

- внепартийность и светский характер муниципальной службы;
- профессиональная переподготовка и повышение квалификации в области государственного и муниципального управления представительных органов муниципальной власти.

Рассматривая кадровую политику в органах местного самоуправления как систему, можно заметить, что ее элементы аналогичны элементам кадровой политики государственной службы. В частности, схожими являются нормативно-правовое обеспечение, субъекты кадровой политики; направления кадровой работы; технологии; формы стимулирования, применяемые в системе трудовой мотивации муниципальных служащих, с целью достижения целей и задач; программы развития муниципальной службы [2].

Субъектами кадровой политики на муниципальной службе являются руководители органа местного самоуправления и подразделения кадровых служб, которые обеспечивают осуществление кадровой работы.

Для муниципальной службы характерно применение следующих кадровых технологий:

- конкурсный отбор на должности муниципальной службы;
- проведение испытаний при приеме на муниципальную службу;
- формирование кадрового резерва;
- аттестация муниципальных служащих;
- присвоение классных чинов служащим;
- отстранение служащих от исполнения служебных обязанностей;
- перевод муниципального служащего;
- организация предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- проведение проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- профессиональное развитие муниципальных служащих.

Таким образом, реализация кадровой политики на муниципальной службе осуществляется посредством применения широкого спектра кадровых технологий, охватывающих все этапы кадровой работы.

Кадровая политика в органах местного самоуправления призвана решать различные задачи, в том числе задачу управления развитием профессиональных качеств служащих, что необходимо для эффективной работы кадрового состава органов местного самоуправления.

Еще одной важной задачей кадровой политики выступает повышение эффективности используемых в системе муниципальной службы кадровых технологий, посредством аккумулирования и внедрения новейших и эффективнейших технологий отечественного и зарубежного опыта.

Кадровая политика на муниципальной службе также решает задачи совершенствование деятельности кадров органов местного самоуправления, формирования системы социальных гарантий и компенсаций для муниципальных служащих, деятельность которых связана с риском, высокой напряженностью, отличается сложностью и повышенной ответственностью при выполнении и обеспечении задач и функций государства [12].

Основными условиями обеспечения эффективности кадровой политики в органах местного самоуправления выступают:

- системный подход к формированию и реализации кадровой политики;
- соответствие правовым основам деятельности органов местного самоуправления;
- внедрение современных технологий кадровой работы;
- оценка реализации кадровой политики в соответствии со стратегическими задачами, стоящими перед органами местного самоуправления [5].

В настоящее время политика государства направлена именно на повышение профессионализма государственных и муниципальных служащих, обеспечение высокого уровня кадровой работы в сфере государственного и муниципального управления. При этом практика показывает, что муниципальная служба не может отвечать требованиям данной политики ввиду недостатка профессиональных кадров, нехватки ресурсов на повышение профессионализма служащих.

Список литературы:

1. Амба, Л.М. Улучшение организации труда в сфере управления / Л.М. Амба, М.А. Поплевин, А.С. Карайчев // Сб.: Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики и финансов: сборник научных трудов 6-й Международной научно-практической конференции. Юго-Западный государственный университет. - Курск, 2020. - С. 14-17.
2. Асланов, М.А. Перспективы использования кластерного подхода в кадровой работе региональных органов управления / М.А. Асланов // Вестник РГЭУ РИНХ. - 2016. - №3 (55).
3. Верховцев, А.А. Формирование профессионально-правовой компетентности будущего специалиста в образовательном процессе аграрного вуза / А.А. Верховцев, Г.В. Короткова, Н.И. Руднева // Сб.: Социально-экономические проблемы продовольственной безопасности: реальность и перспектива: материалы II Международной научно-практической конференции, 2017. - С. 135-142.
4. Гарипов, Р.С. Организационно-правовые вопросы наставничества как необходимого элемента государственной гражданской и муниципальной службы / Р.С. Гарипов, В.Ш. Шайхатдинов // Муниципалитет: экономика и управление. - 2018. - №3 (24). - С.51.
5. Еремин, С.Г. О задачах и организации работы кадровой службы в муниципальном образовании / С.Г. Еремин // Актуальные вопросы науки. - 2018. - № 36. - С. 65-67.
6. Иванова, Е.Ю. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы / Е.Ю. Иванова // Социально-экономические явления и процессы. – Тамбов, 2011. - №1-2. [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/>, свободный (дата обращения: 08.11.2018).
7. Исакова, Н.Н. Нормативно-правовая основа устойчивого развития сельских территорий / Н.Н. Исакова // Наука и Образование. - 2020. - Т. 3. - № 3. - С. 79.

8. Карайчев, А.С. Восстановление численности работников сельских территорий в Тамбовской области / А.С. Карайчев // Экономическая безопасность: правовые, экономические, экологические аспекты: сборник научных трудов 3-й Международной научно-практической конференции, 2018. - С. 85-89.

9. Карайчев, А.С. Система управления персоналом в муниципальной службе / А.С. Карайчев, А.И. Шаталова // Сб.: Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2018. - С. 118-122.

10. Карайчев, А.С. Совершенствование системы кадровой политики в области отбора и аттестации муниципальных служащих / А.С. Карайчев, Е.М. Медведева // Сб.: Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции, 2018. - С. 123-127.

11. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2018 года. [Электронный ресурс] / URL:<http://www.gks.ru>

12. Полянская, Е.В. Организация работы кадровой службы в муниципальном образовании. Актуальные проблемы экономики и управления: материалы Межрегиональной научно-практической конференции. - 2015. - С.133-137.

13. Legal and professional competence in the preparation of agrarians: autonomy or synergy? / V.A. Solopov, A.A. Verkhovtsev, G.V. Korotkova [et al.] // International Journal of Engineering and Technology (UAE). - 2018. - Т. 7. - № 4. - С. 528-532.

UDC 321

**FEATURES OF PERSONNEL POLICY IN THE MUNICIPAL SERVICE
AND ITS LEGAL REGULATION**

Sinepupova Oksana Serafimovna

PhD in Philology, Associate Professor

sinepupova@mail.ru

Voronina Marina Olegovna

undergraduate

troshina48MO@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article reveals the features of personnel policy at the municipal level and its legal regulation.

Key words: personnel policy, municipal service, local self-government bodies, labor activity.