

Сабиров Рузиль Равилович

студентка

Институт права ФГБОУ ВО «Башкирский

государственный университет»

г. Уфа, Республика Башкортостан

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены понятия «муниципальный служащий» и «муниципальная служба». Кроме того, проанализированы особенности кадровых технологий в муниципальной службе. Рассмотрены основные направления государственной кадровой политики на муниципальном уровне.*

***Ключевые слова:** муниципальная служба, муниципальный служащий, кадровая политика, муниципальное управление.*

За последние двадцать лет Российская Федерация сделала свой стратегический выбор, несколько раз корректировала политический курс своего развития. Данные процессы ставили перед государством, политическими элитами и гражданами ряд проблем, связанных не только с формированием конституционного дизайна, гражданского общества, правового государства и рыночной экономики, но и обеспечением национальной безопасности. События 90-х годов XX века в России были связаны с поиском выхода из социально-экономического и политического «хаоса», с частичной утратой потенциально важных для настоящего и будущего Российской Федерации [1, с. 56].

Самоуправление является важнейшей частью современного общества, мощным инструментом общественного развития и первичным уровнем взаимодействия граждан и органов государственной власти. В условиях современного динамично развивающегося российского общества, характеризующегося общественными противоречиями, сложными взаимоотношениями составляющих его социальных групп, тенденциями роста гражданского правосознания и нестабильной экономикой. Для того, чтобы такое сложное общество могло

гармонично продолжать свое развитие, необходимо участие всех его элементов в государственном и социальном управлении [2, с. 23].

Актуальность исследуемого вопроса связана прежде всего с тем, что муниципальная служба точно также, как и государственная гражданская служба является центральным звеном повышения эффективности системы по обеспечению управления в Российской Федерации со стороны государства, так как напрямую от уровня, показывающего результативность служебной профессиональной деятельности со стороны муниципальных служащих зависит качество реализации государственных решений.

Необходимо отметить, что наиболее важное и определяющее влияние на течение кадровых процессов, как во всем государственном аппарате, так и в отдельных государственных органах, продолжает оказывать такие факторы как личность руководителя, который уполномочен решать кадровые вопросы. Наблюдается прямая взаимосвязь между ориентациями руководителя и результатов сотрудников, соответственно и сотрудники будут стремиться к достижению тех целей. Соответственно практически невозможно в современных реалиях утверждать, что по отношению к кадрам, относящимся к государственному аппарату, применима какая-либо государственная кадровая политика и что для таких кадров имеются какие-либо правовые и организационные предпосылки ее осуществления [1, с. 140].

Одна из сложнейших проблем, связанных с процессом создания механизма по реализации принципов, присущих кадровой работе, ее практического осуществления на сегодняшний день решена частично. Механизм, связанный с организационными действиями по обеспечению эффективной кадровой работы (кадровой политики) подразумевает под собой процесс создания в самой ее структуре органы власти и управления, которые будут отвечать за процесс организации, координации и контроля за кадровой деятельностью на всех трех уровнях, а именно на: федеральном, региональном и местном. Процесс организации и работы с резервом кадров представляет собой один из важнейших направлений кадровой политики.

Муниципальные служащие – разновидность бюрократической общности чиновников, в которую входят члены, осуществляющие социально- обслуживающую деятельность, которая имеет опосредованную властную природу. Данная деятельность представляет собой совокупность конкретных видов профессиональных услуг, которые осуществляются со стороны муниципальных служащих в отношении к населению, основываясь на полномочиях полномочиями органов местного самоуправления. Понятие «служба» имеет несколько значений: это и самостоятельное ведомство, и структурное подразделение, и вид деятельности. Поскольку выполнение функций местного самоуправления обеспечивается деятельностью лиц, занимающихся муниципальным управлением, то словосочетание «муниципальная служба» означает вид общественно- полезной деятельности, предполагающий исполнение полномочий по должности.

При рассмотрении муниципальной службы как разновидность (вид) профессиональной деятельности, становятся заметны различия между данным видом службы и трудовой деятельностью, государственной гражданской и другими видами служб. Во многих источниках закреплено мнение о том, что хоть и принципиальные различия между трудовой деятельностью работника и профессиональной деятельностью государственного и муниципального служащего, которые позволяют говорить об особенном специальном роде деятельности, который отличается от трудовой, не существуют, то в данном случае можно говорить о специфике, которая заключена в том, что за государственными и муниципальными служащими закрепляются, как и за другими трудящимися, гражданские и политические права, но только при условии соблюдения обязательств, которые вытекают из статуса и характера выполняемых функций [2, с. 172].

Муниципальная служба относится к таким видам трудовой деятельности, которые рассматриваются как совокупность определенных законом трудовых функций, которыми наделены муниципальные служащие органа местного самоуправления и такой вид службы может рассматриваться с точки зрения деятельности, направленной на реализацию соответствующих задач определенного муниципального образования [3, с. 55]. Основным направлением государственной

кадровой политики в рамках муниципального уровня является обеспечение эффективного управления кадрами внутри муниципальных образований.

Профессиональная деятельность кадров органов местного самоуправления осуществляется в представительном органе муниципального образования, местной администрации (исполнительно-распорядительном органе муниципального образования), контрольном органе муниципального образования (контрольно-счетная палата, ревизионная комиссия, другие органы, образованные в целях контроля за исполнением местного бюджета, а также в целях контроля за соблюдением установленного порядка управления и распоряжения имуществом, находящимся в муниципальной собственности), в аппарате высшего должностного лица.

Муниципальная служба, являясь важнейшей составляющей управления местным сообществом, в институциональном отношении в настоящее время находится на начальной, но достаточно активной стадии развития, начинает играть все большую роль в реформе территориального управления, становится одним из факторов, обеспечивающих эффективность местного и регионального развития. Качество выполнения актуальных для населения услуг зависит от компетентности управления, обусловленного профессиональной подготовкой муниципальных служащих. Человеческий потенциал муниципальной службы становится определяющим фактором, от которого зависит решение основных проблем социально-экономического развития муниципальных образований. Именно поэтому к муниципальной службе предъявляются высокие требования и, прежде всего, к качеству кадрового обеспечения [4, с. 34].

Список литературы

1. Аминов И.Р. О фундаменте национальной безопасности России // Вестник БИСТ (Башкирского института социальных технологий). – 2015. – №2 (27). – С. 56–61.
2. Аминов И.Р. Актуальные проблемы и перспективы развития самоуправления городского округа город Уфа республики Башкортостан // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2017. – №3 (33). – С. 22–26.

3. Богдан Н.Н. Кадровая работа в муниципальной службе: Учеб. пособие / Н.Н. Богдан; СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2013. – С. 176.
4. Дорофеев А.В. Кадровый состав муниципальных служащих как ресурс развития муниципалитетов // Среднерусский вестник общественных наук. – 2014. – №5 (35). – С. 172–175.
5. Домнина К.С. Оценка управленческой компетентности государственного служащего как элемент кадровой политики // Экономика. Управление. Право. – 2013. – №10 (46). – С. 55–57.
6. Шерлыгин А. Проектируем эффективность // Государственная и муниципальная служба. – 2015. – №1 (93). – С. 34–35.