

*Алексеева Наталья Анатольевна,*

*д-р экон. наук, профессор;*

*Минаева Мария Вадимовна,*

*студентка 2 курса магистратуры*

*по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление»,*

*ФГБОУ ВО «Ижевская ГСХА»,*

*г. Ижевск, Удмуртская Республика, Россия*

## **КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

Кадровые технологии муниципальной службы относятся к основным технологиям государственного и муниципального управления [1-3]. Направления кадровой работы на муниципальной службе регламентируются Федеральным законом от 2 марта 2007 г. №25 – ФЗ «О муниципальной службе Российской Федерации». Основными из них являются:

- формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы;
- организация подготовки муниципальных правовых актов о поступлении на муниципальную службу, её прохождении, заключении контракта, назначении на должность муниципальной службы, об освобождении от замещаемой должности муниципальной службы, увольнении муниципального служащего с муниципальной службы и выходом его на пенсию, и оформление соответствующих документов;
- ведение личных дел муниципальных служащих;
- сбор сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также соблюдение связанных с муниципальной службой ограничений, которые установлены ст. 13 вышеуказанного закона и другими федеральными законами;
- ведение реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании;

• консультирование муниципальных служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы и другие [5].

В кадровой работе муниципальной и государственной гражданской службы имеются некоторые отличия. Например, для муниципальной службы не определены следующие направления кадровой работы: организация работы комиссии по урегулированию конфликтов интересов; организация заключения договоров с гражданами на время их обучения в образовательном учреждении профессионального образования с последующим прохождением службы; обеспечение должностного роста; организация проведения служебных проверок [7; 8]

Сравнительный анализ законодательного обеспечения кадровых технологий в муниципальной и государственной гражданской службой также показал ряд отличий (Таблица 1).

Таблица 1 – Законодательное обеспечение кадровых технологий в государственной и муниципальной службе

Элемент кадровой технологии	ФЗ №79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [7]	ФЗ №25 «О муниципальной службе в Российской Федерации» [8]
Конкурс на замещение вакантных должностей	Имеет обязательный характер: согласно ст. 22 «Поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса...»	Имеет вероятностный характер: согласно ст.17 «При замещении должности муниципальной службы в муниципальном образовании заключению трудового договора может предшествовать конкурс...»

<p>Испытание при поступлении на службу</p>	<p>Испытательный срок от 1 месяца до 1 года: согласно ст. 27 «При заключении служебного контракта с гражданином, впервые поступающим на гражданскую службу, в этом контракте и в акте государственного органа о назначении на должность гражданской службы предусматривается условие об испытании гражданского служащего продолжительностью от одного месяца до одного года в целях проверки его соответствия замещаемой должности гражданской службы»</p>	<p>Не определено</p>
<p>Конкурс в кадровый резерв</p>	<p>Проводится обязательно при формировании кадрового резерва: согласно ст. 64 «Включение в кадровый резерв государственного органа производится по результатам конкурса...»</p>	<p>Имеет вероятностный характер: согласно ст. 33 «В муниципальных образованиях в соответствии с муниципальными правовыми актами может создаваться кадровый резерв для замещения вакантных должностей муниципальной службы»</p>
<p>Аттестация служащих</p>	<p>Ст.48: «Аттестация гражданского служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы»</p>	<p>Ст.18: «Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы»</p>

Квалификационный экзамен	Ст. 49: «Квалификационный экзамен проводится при решении вопроса о присвоении классного чина гражданской службы по инициативе гражданского служащего не позднее чем через три месяца после дня подачи им письменного заявления о присвоении классного чина гражданской службы»	Не определен
Профессиональная переподготовка, повышение квалификации	Ст. 62: «Дополнительное профессиональное образование гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку и повышение квалификации»	Не определена

Можно сделать вывод о высокой степени соответствия направлений кадровой работы в органах государственного и местного самоуправления, а также об отсутствии отдельных направлений кадровой работы и форм кадровых технологий в муниципальной службе.

В настоящее время наиболее часто в муниципальном управлении используется одна законодательно закреплённая форма оценки деятельности муниципальных служащих. Так, для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности муниципальной службы, а также решения вопроса о присвоении муниципальному служащему очередного квалификационного разряда проводится аттестация муниципальных служащих. Заметим, что кроме аттестации должны проводиться и другие оценочные мероприятия, входящие в общую систему кадровой работы. Данные мероприятия должны способствовать развитию и совершенствованию профессионального уровня муниципальных служащих [5].

Сегодня происходит увеличение объёма работ и усложнение функциональных задач и обязанностей работников кадровых служб муниципальных органов управления. Это делает необходимым профессионализацию кадровой деятельности в органах муниципального управления.

Главной задачей кадровой службы в муниципальном образовании является формирование такого кадрового состава муниципальных служащих, который бы по своим личным и профессиональным качествам, а также по социальному положению был способен решать вопросы местного значения. На решение этой задачи и направлена организация работы кадровой службы в муниципальном образовании [4].

Но до настоящего времени работа кадровых служб в большинстве случаев сводилась к кадровому делопроизводству, решению отдельных задач в области трудового права и организации обучения служащих. Организационный статус и отсутствие единых стандартов деятельности кадровых служб, с одной стороны, не позволяли им выполнять ряд функций, обеспечивающих управление процессом кадрового обеспечения муниципальной службы. С другой стороны, профессиональный уровень специалистов кадровых служб был недостаточным для создания целостной системы кадровой работы, отвечающей требованиям закона [6].

Реформирование муниципальной службы потребовало серьезной модернизации кадровых служб, а необходимость реализовать государственную кадровую политику приводит к разработке собственных подходов и адаптации применяемых в государственной гражданской службе кадровых технологий компетентными специалистами кадровых служб.

В заключение можно сказать, что реализация кадровой политики в системе муниципального управления осуществляется через законодательное обеспечение кадровой работы, кадровые технологии и деятельность кадровых служб.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Алексеева Н.А. Структура технологий государственного и муниципального управления / *Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: Сборник статей IX Международной научно-практической конференции. В 4-х частях.* – 2018. – С. 370-372.
2. Алексеева Н.А. Методологические проблемы развития технологий государственного и муниципального управления // *Проблемы региональной экономики (г. Ижевск).* – 2017. – №3-4. – С. 89-92.
3. Алексеева Н.А. Управление мезоэкономикой региона: функциональный аспект: монография. – Екатеринбург, 2005.
4. Игнатов В.Г., Рудой В.В. Местное самоуправление в современной России. – Ростов н/Д., 2001. – С.183-189.
5. Кабашов С.Ю. Организация муниципальной службы: учебник / С.Ю. Кабашов. – М.: ИНФРА-М, 2012.
6. Турчинов А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: Моск. псих.-социол. ин-т., 2005. – С. 105- 108.
7. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_66530/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/) (дата обращения 19.04.2018 г.).
8. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ. – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/) (дата обращения 19.04.2018 г.).