
Кадровая политика и кадровая работа в органах местного самоуправления

Д.Д. Куприкова,
Магистрант,
Государственный университет управления, г. Москва
E-mail: kuprikovadd@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются основные направления кадровой политики и кадровой работы в органах местного самоуправления в условиях модернизации системы публичной службы. Особое внимание уделяется вопросам обеспечения должностного роста муниципальных служащих на основе принципов профессионализма, объективности и законности, а также роли кадровых подразделений в реализации антикоррупционных механизмов.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровая работа, органы местного самоуправления, муниципальная служба, должностной рост, кадровая служба, антикоррупционная деятельность.

Кадровая политика в органах местного самоуправления представляет собой системно организованную деятельность, основанную на совокупности теоретических положений, принципов, правовых норм и организационно-практических мер, направленных на формирование, развитие и рациональное использование кадрового потенциала муниципальной службы. В юридическом смысле кадровая политика выступает как инструмент реализации публичных функций местного самоуправления и обеспечивается нормами муниципального, административного и трудового права.

Правовые основы кадровой политики и кадровой работы в органах местного самоуправления закреплены в Конституции Российской Федерации, которая гарантирует самостоятельность местного самоуправления в пределах его полномочий, а также в федеральном и муниципальном законодательстве. Ключевое значение в регулировании кадровых процессов имеет Федеральный закон № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», определяющий правовой статус муниципальных служащих, условия поступления на муниципальную службу, порядок ее прохождения, а также основные требования к кадровой работе в органах местного самоуправления.

С правовой точки зрения кадровая политика в муниципальных органах представляет собой систему обязательных правил и процедур, в соответствии с которыми осуществляется кадровый процесс: отбор, назначение, оценка, продвижение и профессиональное развитие муниципальных служащих. Данные правила направлены на обеспечение законности, равного доступа граждан к муниципальной службе, соблюдение принципов профессионализма, компетентности и ответственности должностных лиц.

Кадры являются основополагающим элементом функционирования органов местного самоуправления, а эффективность их деятельности напрямую зависит от качества правового регулирования кадровых отношений. В условиях реформирования публичного управления и повышения требований к качеству муниципальных услуг особую значимость приобретает совершенствование механизмов правового обеспечения кадровой политики, включая конкурсные процедуры замещения должностей, антикоррупционные ограничения и требования к служебному поведению муниципальных служащих.

Для государства и муниципальных образований кадровый потенциал представляет собой стратегический ресурс, который должен быть адаптирован к современным условиям правового

регулирования, социально-экономическим задачам и интересам населения. Кадровая политика органов местного самоуправления должна быть направлена на поддержание оптимального соотношения между сохранением устойчивого кадрового состава и его обновлением, а также на обеспечение соответствия профессиональных и личностных характеристик муниципальных служащих требованиям, установленным действующим законодательством.

В современных условиях кадровая политика в системе местного самоуправления ориентируется на формирование стабильного и высокопрофессионального кадрового потенциала, обеспечивающего эффективную реализацию полномочий по решению вопросов местного значения. В этой связи возрастает роль кадровых подразделений муниципальных органов, на которые возлагаются задачи по планированию, подбору, подготовке и развитию кадров муниципальной службы.

Одним из современных направлений кадровой деятельности является развитие системы целевой подготовки кадров, основанной на заключении договоров с гражданами на время их обучения в образовательных организациях профессионального образования с последующим трудоустройством на муниципальной службе. Использование данного механизма позволяет органам местного самоуправления заранее формировать кадровый резерв с учетом фактических потребностей муниципального управления. Договорная форма обучения обеспечивает реализацию принципа равного доступа граждан к замещению должностей муниципальной службы и представляет собой действенный организационно-правовой способ привлечения квалифицированных специалистов.

Правовые подходы к целевой подготовке кадров для публичной службы получили закрепление в Федеральном законе № 79-ФЗ. Несмотря на то что указанный нормативный акт регулирует сферу государственной гражданской службы, содержащиеся в нем положения могут быть использованы в качестве методологической основы для совершенствования кадровой политики на муниципальном уровне. Аналогичный характер имеет Указ Президента РФ № 1456, который может рассматриваться как ориентир при разработке муниципальных программ целевого обучения.

Особое место в системе кадровой работы органов местного самоуправления занимает формирование и использование кадрового резерва. Использование кадрового резерва дает возможность обеспечить кадровую преемственность, повысить эффективность отбора кандидатов на замещение должностей муниципальной службы и сократить период их профессиональной адаптации. Рациональное применение кадрового резерва способствует росту профессионального уровня муниципальных служащих и улучшению качественных характеристик кадрового состава.

Процесс формирования кадрового резерва основывается на всестороннем учете совокупности факторов, к которым относятся результаты служебной деятельности, уровень профессиональной подготовки, стаж работы по специальности и стаж муниципальной службы, возраст, состояние здоровья, деловые и личностные качества, а также мотивация кандидатов. При этом кадровая деятельность должна быть ориентирована не только на создание кадрового резерва, но и на его эффективное использование, исключающее формализм и необоснованное продвижение работников на более высокие должности без прохождения необходимых этапов профессионального развития.

Важным направлением кадровой политики в органах местного самоуправления является обеспечение должностного роста муниципальных служащих. Карьерное продвижение должно осуществляться не автоматически, а на основе объективной оценки профессиональных и личностных качеств служащих. Роль кадровых подразделений и руководителей заключается в создании условий для профессионального развития и служебного роста на принципах объективности, беспристрастности, равенства, социальной справедливости, гласности.

В системе кадровой политики органов местного самоуправления особое значение имеет обеспечение должностного роста муниципальных служащих. Карьерное продвижение должно основываться на объективных и законодательно закреплённых критериях. Аналогично подходам, закреплённым в Федеральном законе № 79-ФЗ, должностной рост в публичной службе в наибольшей степени зависит, во-первых, от заслуг служащего в профессиональной служебной деятельности и его деловых качеств, и, во-вторых, от уровня профессионального мастерства и компетентности.

В кадровой работе органов местного самоуправления принципиально важно исключить так называемые «теневые» механизмы выдвижения кадров, основанные на субъективных или неформальных факторах. В основу кадровой политики должен быть положен принцип профессионализма, предполагающий приоритет объективной оценки результатов служебной деятельности, квалификации и потенциала муниципального служащего. Реализация данного принципа способствует повышению доверия к институту муниципальной службы и укреплению ее кадровой устойчивости.

Одной из значимых задач кадровых подразделений в системе публичной службы является организация контроля за соблюдением антикоррупционных требований. В соответствии с действующим законодательством кадровые службы обеспечивают организацию проверки сведений о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также контроль за соблюдением установленных законом ограничений и запретов. При этом кадровые подразделения не наделены полномочиями по проведению оперативно-розыскных мероприятий или следственных действий, которые относятся к компетенции специализированных органов. Их функция заключается в координации и организационном сопровождении соответствующих проверочных процедур.

Подводя итог, следует отметить, что кадровая политика и кадровая работа в органах местного самоуправления должны строиться на строгом соблюдении норм и требований нормативно-правовых актов. Эффективное использование кадрового потенциала, формирование качественного кадрового резерва, обеспечение прозрачного должностного роста и реализация контрольных функций кадровых подразделений выступают необходимыми условиями устойчивого функционирования муниципальных органов. При этом правовой аспект организации кадровой работы занимает ключевое место, определяя ее содержание, формы и методы.

Список использованных источников и литературы:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.
2. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 29 июля 2017 г.) «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
4. Указ Президента РФ от 21 декабря 2009 г. № 1456 (ред. от 06 октября 2020 г.) «О подготовке кадров для федеральной государственной гражданской службы по договорам о целевом обучении» (вместе с «Положением о порядке заключения договора о целевом обучении между федеральным государственным органом и гражданином Российской Федерации с обязательством последующего прохождения федеральной государственной гражданской службы»)
5. Кадровая политика и ее особенности в органах государственной власти и местного самоуправления [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.litsoch.ru/referats/read/227301>