

**Новоселов Андрей Владимирович**

Магистрант

**Направление:** Государственное и муниципальное управление

**Магистерская программа:** Государственная и муниципальная служба

**Совершенствование работы с кадрами муниципальных служащих  
(на примере администрации Карталинского муниципального района)**

**Аннотация.** В статье рассмотрены основные направления кадровой работы на муниципальной службе. Отмечено, что кадровая работа выступает важнейшим управленческим ресурсом органов местного самоуправления целью которого является повышение профессиональной и материальной удовлетворенности муниципальных служащих. Сделаны предложения о внедрении дистанционной системы обучения, позволяющей проводить различные обучающие мероприятия по методу «без отрыва от профессиональной деятельности», что в конечном итоге в полной мере позволит обеспечить решение вопросов местного значения межпоселенческого характера.

**Ключевые слова:** муниципальная служба, муниципальный служащий, кадровая работа, кадровый потенциал, профессионализм и компетентность муниципальных служащих.

Муниципальная служба – это одна из ветвей местного самоуправления наряду с государственной службой.

На сегодняшний день основополагающим нормативно-правовым актом, регулирующим организацию и функционирование муниципальной службы, является Федеральный закон № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». Муниципальная служба в Российской Федерации согласно п. 1 ст. 2 Федерального закона № 25-ФЗ – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) [2, С. 1]. Категория

«муниципальная служба» предстает в многоаспектном виде: это и профессиональная деятельность граждан, и сложный социально-организационный институт публично-правовой, и одна из основ местного самоуправления, являющая собой совокупность определенных общественных отношений.

В настоящее время кадровая политика на муниципальной службе является неотъемлемой частью административного управления муниципалитета. Кадровая политика должна строиться на основе постоянного анализа работы с кадрами муниципальной службы и реальных перспектив развития этого процесса, опираться на необходимое организационное и финансовое обеспечение.

Подразделением, отвечающим за разработку и реализацию кадровой политики органов местного самоуправления (МСУ), организацию системы работы с кадрами (персоналом), является кадровая служба. Кадровая служба выполняет функции центра управления персоналом, конечной целью которого является успешная работа органов МСУ, повышение профессиональной и материальной удовлетворенности каждого служащего, сохранение здоровья и обеспечение безопасности сотрудников [6, С. 96].

Среди наиболее важных задач отдела кадров и муниципальной службы Администрации Карталинского муниципального района (далее – КМР) можно отметить: документальное оформление служебно-трудовых отношений; определение потребности в обучении персонала; своевременное повышение квалификации новых сотрудников; система профессионального роста; повышение гибкости системы развития персонала и ее ориентация на конечные результаты [8, С. 1].

Прежде всего, кадровая работа в Администрации КМР включает в себя формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы. Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы, в свою очередь, определены в ст. 32 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации». К их числу отнесены следующие [2, С. 3]:

- 1) назначение на должности муниципальной службы

высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3) подготовка кадров для муниципальной службы и дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении.

При этом следует иметь в виду, что кадровые решения принимаются не только отделом (должностным лицом) кадров и муниципальной службы, обеспечивающим все направления кадровой работы, а, прежде всего, представителем нанимателя (работодателем) Администрации КМР, а также такими коллегиально-совещательными органами, как комиссиями (конкурсной, по соблюдению требований к служебному поведению муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов) [3, С. 1].

Современные условия развития общества и государства предъявляют особые требования к муниципальным служащим, к их профессионализму и компетентности. В целях удовлетворения развивающихся потребностей в муниципальных служащих соответствующей профессиональной квалификации, в Администрации КМР в рамках профессионального развития предусмотрено: дополнительное профессиональное образование (подготовка, переподготовка, повышение квалификации) и иные мероприятия по профессиональному развитию служащих (в основном семинары и круглые столы). Сроки обучения проходят по каждой программе по-разному. Также проводится аттестация муниципальных служащих, на основе результатов которой определяются действия по обучению того или иного сотрудника. Затем, при необходимости сотрудника направляют на курсы повышения квалификации в высшее учебное заведение.

Кадровая технология, направленная на развитие персонала, в том числе и на

их профессиональные возможности, осуществляется в рамках программы «Оптимизация функций государственного (муниципального) управления Челябинской области и повышение эффективности их обеспечения», утвержденная постановлением Правительства Челябинской области от 19.12.2019 г. №555-П [4, С. 2].

Существующая организация работа с кадрами муниципальной службы Администрации КМР в полной мере позволяет обеспечивать решение вопросов местного значения межпоселенческого характера.

Очень важно мотивировать сотрудников на включение в систему обучения, так как это позволит им получать большую отдачу от работы не только в виде повышения уровня заработной платы, но и в форме продвижения по карьерной лестнице. В настоящее время работники включаются в планы обучения по решению руководства, но необходимо сформировать их заинтересованность в данном процессе. Поэтому необходимо решить вопрос ориентации сотрудников на получение профильного образования через систему повышения квалификации и переподготовки.

В рамках обозначенной проблемы можно предложить внедрить дистанционную систему обучения (ДСО), позволяющую проводить различные обучающие мероприятия по методу «без отрыва от профессиональной деятельности». Это упростит контроль знаний обучающихся работников.

Дистанционное обучение следует проводить один раз в полгода по вопросам противодействия коррупции, организации закупок, ведения делопроизводства, благоустройства территорий, гармонизации межнациональных и межконфессиональных отношений, организации деятельности учреждений по обеспечению доступности для инвалидов объектов и услуг, планированию и нормированию в сфере муниципальных нужд, молодежной политике и многое другое [7, С. 104].

Дистанционное обучение позволяет повышать квалификацию, не отрываясь от профессиональной деятельности, а также обучаться в любое удобное время в любом удобном месте. Такое обучение не требует затрат на проезд к месту учебы, питание,

проживание и пр. Данная система удобна также тем, что формирует и выдает свидетельства, которые подтверждают прохождение курсовой подготовки; сертификаты о прохождении курсов повышения квалификации с указанием всех необходимых данных.

Важно отметить, что предложенное мероприятие направлено не столько на повышение экономической эффективности, сколько социальной, что выражается в том, что использование современных технологий дистанционного обучения позволят развивать знания и навыки муниципальных служащих с наименьшими затратами, а также без отрыва от рабочего места. Сотрудники будут обучаться и в тоже время выполнять свои обязанности. Как итог – высококвалифицированные кадры.

### Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) //Собрание законодательства РФ. 2013. № 31. Ст. 4398.

2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 30.09.2024) // Собрание законодательства от 05 марта 2007. № 10. Ст. 1152.

3. Закон Челябинской области от 28.06.2007 № 153-ЗО «О Реестре должностей муниципальной службы в Челябинской области»: Принят постановлением Законодательного Собрания Челябинской области от 28.06.2007 г. № 691 (с изменениями на 17.06.2024) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/424032083>

4. Постановление Правительства Челябинской области от 19.12.2019 № 555-П «О государственной программе Челябинской области «Оптимизация функций государственного (муниципального) управления Челябинской области и повышение эффективности их обеспечения» (вместе с «Государственной программой Челябинской области «Оптимизация функций государственного (муниципального) управления Челябинской области и повышение эффективности их обеспечения»)

(ред. от 14.03.2024) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/document/7400201912240001>

5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих // Официальные документы в образовании. 2011. №36.

6. Прокофьев С.Е. Государственная и муниципальная служба: учебник и практикум для вузов / С.Е. Прокофьев, Е.Д. Богатырев, С.Г. Еремин. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 323 с.

7. Заборовская С.Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебное пособие для вузов / С.Г. Заборовская. – Москва: Издательство Юрайт, 2023. – 209 с.

8. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kartalyraion.ru/>

@ Бюллетень магистранта 2024 год №5