

Чурсинова Оксана Александровна

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Теоретико-правовые основы кадровой работы в органах местного самоуправления

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические основы и правовые аспекты кадровой работы в органах местного самоуправления. Даны определения понятию и содержанию кадровой политики на муниципальном уровне, проанализированы основные нормы законодательства, регламентирующие права и обязанности работников местных органов власти. Рассматриваются вопросы эффективного подбора и распределения кадров, аттестации, профессионального становления и повышения квалификации. Отмечаются тенденции, связанные с использованием информационных технологий и внедрением HR-менеджмента в сферу местного самоуправления.

Ключевые слова: кадровая работа, муниципальная служба, органы местного самоуправления, кадровая политика, правовое регулирование, профессиональное развитие, цифровизация

Кадровый состав муниципальной службы – это группа профессионалов, которые выполняют управленческие задачи на местном уровне и обеспечивают стабильную работу всех сфер муниципального хозяйства.

Кадровая работа включает в себя деятельность управленческих органов и кадровых подразделений, направленную на реализацию кадровой политики. Это совокупность организационных методов, форм и инструментов по работе с персоналом, служащих практической реализацией кадровой стратегии.

Система кадровой работы в органах местного самоуправления отражает внутреннюю структуру муниципальной службы, где руководство и кадровые службы

оказывают управленческое влияние на служащих, поддерживая постоянное взаимодействие и способствуя самоорганизации персонала.

Кадровая работа в муниципальных органах – это системная деятельность, направленная на формирование, развитие и использование кадрового потенциала в соответствии с законом и текущими социально-экономическими реалиями.

Основные принципы кадровой работы:

- ориентация на стратегические цели. Кадровая политика должна соответствовать долгосрочным задачам развития муниципалитета и уделять внимание качеству кадров;
- гибкость и адаптация. В условиях постоянных изменений в политике, экономике и обществе, кадровая работа должна оперативно реагировать на новые вызовы;
- привлечение и обновление кадров. Речь идёт не просто о замене сотрудников, а о привлечении специалистов с разным опытом, что позволяет внедрять новые идеи и подходы;
- непрерывное развитие профессиональных навыков. Обучение и повышение квалификации должны быть системными и регулярными, чтобы сотрудники могли эффективно адаптироваться к новым законам и изменениям в обществе;
- оценка эффективности. Регулярный анализ работы персонала помогает выявлять слабые места и повышать общую результативность органов власти.

Кадровая работа в органах местного самоуправления – комплекс мер, направленных на формирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала муниципальной службы [4, с. 25]. Она включает в себя подбор и расстановку кадров, их обучение, аттестацию, контроль качества работы, а также создание условий для их карьерного роста. Содержание кадровой работы определяется задачами муниципального управления и связано с необходимостью обеспечения органов местного самоуправления квалифицированными специалистами, способными осуществлять на местном уровне те или иные полномочия.

Правовое регулирование кадровой работы в органах местного самоуправления основано на ряде нормативных актов. Конституция Российской Федерации закрепляет основы местного самоуправления (гл. 8), определяя его как самостоятельный уровень публичной власти, осуществляемый непосредственно населением либо через избранные населением органы. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» уточняет порядок организации муниципальной службы, требования к муниципальным служащим, их права и обязанности. Большое значение имеют Трудовой кодекс РФ, регулирующий трудовые отношения, а также Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации», устанавливающий особенности прохождения муниципальной службы, требования к квалификации и профессиональной подготовке служащих. Кроме того, отдельные вопросы регулируются подзаконными актами, локальными нормативными документами муниципалитетов и уставами муниципальных образований.

Таким образом, кадровая работа в органах местного самоуправления – комплексная система, в основе которой лежат как организационные механизмы управления персоналом, так и правовые нормы, которые обеспечивают законность, эффективность и социальную значимость деятельности муниципальной службы.

Важным элементом кадровой работы является аттестация муниципальных служащих, которая проводится с целью объективной оценки их профессиональных качеств, уровня знаний и навыков. Результаты аттестации используются для принятия решений о продвижении по службе, направлении на повышение квалификации, а также о соответствии занимаемой должности [6, с. 152]. Наряду с аттестацией активно применяется текущая оценка эффективности деятельности, основанная на результативности выполнения должностных обязанностей и достижении установленных показателей.

Современные условия предъявляют высокие требования к компетенциям работников муниципальной службы. Поэтому система непрерывного профессионального развития становится ключевым направлением кадровой политики. Повышение квалификации реализуется через курсы, семинары,

стажировки, а также программы дополнительного профессионального образования. Важное значение имеет формирование навыков работы с новыми информационными системами, нормативно-правовыми актами и управленческими технологиями.

Цифровизация вносит значительные изменения в кадровую практику органов местного самоуправления. Сегодня активно внедряются электронные базы данных персонала, системы электронного документооборота и специализированные HR-платформы [5, с. 48]. Использование цифровых технологий позволяет автоматизировать процессы подбора и оценки кадров, упростить процедуры аттестации и обучения, повысить прозрачность и эффективность кадровой политики. Кроме того, электронные сервисы способствуют расширению возможностей для дистанционного обучения и саморазвития муниципальных служащих.

Анализ действующего законодательства показал, что, несмотря на его достаточную разработанность, сохраняются определённые пробелы и несоответствия, препятствующие эффективной реализации кадровой политики на муниципальном уровне. На практике органы местного самоуправления сталкиваются с недостатком квалифицированных специалистов, низкой мотивацией работников, а также ограниченностью финансовых ресурсов, необходимых для формирования привлекательных условий труда.

В качестве перспективных направлений развития кадровой сферы следует выделить:

- совершенствование правового регулирования муниципальной службы с устранением противоречий и закреплением единых квалификационных стандартов;
- более активное внедрение цифровых платформ и HR-технологий, обеспечивающих прозрачность и эффективность кадровых процессов;
- формирование системы постоянного профессионального обучения и наставничества для муниципальных служащих;

Таким образом, современная кадровая политика в органах местного самоуправления выступает важнейшей предпосылкой повышения эффективности муниципального управления и одним из ключевых факторов укрепления демократических институтов на местном уровне в Российской Федерации.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2025) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025), Ст. 3 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ (ред. от 20.03.2025) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Ст. 3822 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/
3. Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ (последняя редакция), Ст. 1152 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/
4. Заборовская С.Г. Кадровый менеджмент на государственной гражданской и муниципальной службе: учебник для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. 180 с.
5. Коргова М.А. Кадровый менеджмент: учебник для вузов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2025. 206 с.
6. Фотина Л.В. Кадровые технологии государственной и муниципальной службы: учебник и практикум для вузов. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2025. 367 с.