

Мурадов Мурад Намик оглы

Магистрант

Направление: Государственное и муниципальное управление

Магистерская программа: Государственная и муниципальная служба

Кадровое обеспечение органов местного самоуправления: сущность и особенности

Аннотация. Научная статья посвящена содержанию кадрового обеспечения в органах местного самоуправления на территории Российской Федерации. Рассмотрены различные теоретические подходы к раскрытию понятия кадрового обеспечения, в том числе и органов МСУ современных ученных, показаны различия между кадровым обеспечением, кадровой политикой и кадровой работой. Особое внимание уделено работе с кадрами в органах местного самоуправления на основе законодательства нашей страны.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, органы местного самоуправления, муниципальная служба, муниципальные служащие, кадровая политика, кадровая работа.

Эффективная работа местной администрации находится в непосредственной прямой зависимости между сбалансированностью и квалификации кадрового состава и перечня поставленных задач перед данным органом власти. При подборе кандидатов на муниципальную службу важно соблюсти баланс между укомплектованностью кадрами местной администрации, профессиональной подготовкой и уровнем образования для соответствия требованиям к муниципальной должности, а также реальным опытом и умением применять полученные знания навыки на практике. В условиях изменения законодательства о местном самоуправлении кадровый вопрос приобретает дополнительное значение.

В Конституции нашей страны местное самоуправление (МС) имеет определенную степень самостоятельности, которая определяется через закрепленные

полномочия и при этом органы государственной и власти, а также органы местного самоуправления по российскому законодательству включены в единую систему публичной власти [1].

Подробно деятельность в области муниципального управления на территории Российской Федерации закреплена в Федеральном законе № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти». В нем определены структура органов местного самоуправления, полномочия главы муниципального образования и местной администрации, а также порядок осуществления полномочий по решению вопросов непосредственного обеспечения жизнедеятельности населения [3]. В данном нормативно-правовом акте местная администрация определяется как исполнительно-распорядительный орган муниципального образования, на который могут быть возложены как собственные муниципальные полномочия, так и отдельные государственные полномочия, переданные федеральным или региональным законодательством. Данные принципы и требования, включая возложенные на орган власти задачи, накладывают свой отпечаток на работу с муниципальными служащими предъявляя строгие требования, которым должны придерживаться сотрудники органов власти, отвечающие за подбор и расстановку кадров.

В Федеральном законе № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» достаточно подробно определены вопросы прохождения муниципальной службы и кадровой работы, однако понятие «кадровое обеспечение» отдельно не раскрывается [2]. Поэтому при определении его содержания основное внимание следует уделить научным подходам, представленным в исследованиях по вопросам муниципальной службы и управления человеческими ресурсами.

Вопрос кадрового обеспечения в научных работах раскрывается по-разному. Например, И.Г. Губанова, Л.А. Чернышёва, А.Л. Золкин, Т.Б. Матвиевская и О.А. Колосова предлагают учитывать две его стороны — количественную и качественную [5, с. 186–188]. В первом случае речь идет о том, насколько орган местного самоуправления укомплектован работниками и имеются ли в данном учреждении вакантные муниципальные ставки. Во втором случае внимание уже

переносится на уровень подготовки сотрудников органа местного самоуправления, в том числе их знания, навыки и способность выполнять должностные обязанности. Такой подход выявляет прямую взаимосвязь между количественным обеспечением местного самоуправления и квалификационными навыками муниципальных служащих, ведь 100% укомплектованность штата не дает гарантии эффективной работы органа власти.

Несколько иначе данный вопрос раскрывают Е.С. Дашкова и Ю.И. Кривошеев. Авторы включают в кадровое обеспечение организационные и социально-трудовые отношения, которые складываются при формировании и дальнейшем использовании кадровых ресурсов муниципальной службы [6, с. 20–21]. При этом состояние кадров рассматривается ими в связи с тем, насколько эффективно органы муниципальной власти выполняют возложенные на них функции [6, с. 20–31]. Такой подход позволяет говорить о кадровом обеспечении уже не только как о подборе работников на имеющиеся должности исключительно по квалификационным требованиям, но и сопоставлять с уровнем решаемых задач. Важным становится и то, как имеющийся кадровый состав используется в текущей работе.

Отдельный вопрос связан с разграничением таких понятий как кадровое обеспечение и кадровая политика. С.В. Чиванов отмечает в своих научных публикациях, что в научной среде эти понятия иногда используются как близкие по смыслу, хотя полностью тождественными их считать нельзя [7, с. 206–207]. Кадровая политика в большей степени определяет общую линию работы с персоналом: какие кадры необходимы органу власти, каким требованиям они должны соответствовать, каким образом следует организовать их подготовку и развитие. К. Д. Братусёва также связывает кадровую политику органов местного самоуправления с формированием квалифицированного состава работников, их подбором, подготовкой и последующим использованием [4, с. 95–96]. Кадровое обеспечение же при этом имеет более практическую направленность, поскольку связано уже с фактическим наличием необходимых работников и уровнем их подготовки.

В Федеральном законе № 25-ФЗ достаточно подробно определено содержание кадровой работы в органах местного самоуправления. К ней относятся оформление

документов при поступлении и прохождении муниципальной службы, организация конкурсов на замещение вакантных должностей, проведение аттестации на соответствие занимаемой должности через определенный период службы в органе власти, ведение сведений о муниципальных служащих и работа с кадровым резервом, которые также регламентируются законодательством РФ [2].

В то же время кадровое обеспечение охватывает не только отдельные перечисленные выше кадровые процедуры, оно связано с подбором специалистов необходимой квалификации, их профессиональным развитием и формированием такого кадрового состава, который способен обеспечивать выполнение задач местной администрации.

Особенность кадрового обеспечения в органах местного самоуправления во многом связана с тем, что муниципальная служба подробно регулируется законодательством. Наиболее ярким примером является закрепленные на нормативно-правовом уровне требования к муниципальной должности, которые охватывают образование, стаж, профессиональные знания и умения [2]. Это отличает кадровую работу в органах власти от многих других организаций, где требования к сотрудникам в большей степени устанавливаются самим работодателем.

Федеральный закон № 25-ФЗ предусматривает не только подбор работников, но и их дальнейшее профессиональное развитие, работу с кадровым резервом, возможности должностного роста и применение современных способов отбора [2]. Особенность муниципальной службы состоит в том, что данные направления работы с персоналом закреплены на законодательном уровне. В коммерческих организациях порядок обучения, продвижения и формирования резерва в большей степени определяется самим работодателем, тогда как в органах местного самоуправления кадровая работа должна учитывать установленные требования и процедуры [5, с. 188–191].

Такая регламентация связана с характером самой муниципальной службы. В процессе работы служащему приходится учитывать изменения законодательства, новые требования к исполнению полномочий, работе с документами и государственными информационными системами. Поэтому полученной при

поступлении на должность подготовки со временем может быть недостаточно, а обновление профессиональных знаний и навыков становится необходимой частью работы с кадрами.

При этом кадровые возможности разных муниципальных образований заметно отличаются. С.В. Чиванов связывает это с состоянием местного рынка труда, миграционными процессами и возможностями профессионального роста [7, с. 208–209]. Для небольших муниципальных районов такая зависимость особенно ощутима, поскольку круг подходящих кандидатов там обычно меньше, чем в крупных городах.

Исходя из проведенного анализа научных публикаций можно сделать вывод о том, что кадровое обеспечение органов местного самоуправления включает в себя такие элементы как наличие вакантных ставок в штатном расписании учреждения, уровень образования и квалификации муниципальных служащих соответствующих требованиям к занимаемым муниципальным должностям, стаж и эффективность применения профессиональных компетенций в рамках закрепленных должностных обязанностей.

Стоит отметить различия в подходах между органом государственной власти и коммерческим сектором в обеспечении подходящего кадрового состава для исполнения возложенных функций и задач. Так в муниципальной службе все кадровые процедуры строго регламентированы российским законодательством и не допускают расхождений в их трактовке и применении при замещении вакантной муниципальной должности, тогда как в коммерческом секторе требования к кадрам составлены административным руководством самой организации

Подводя итог исследованию отметим тот факт, что, как и для обычной организации, для органов местного самоуправления кадровый состав также играет важное значение. Именно квалификация, опыт и мотивация обеспечивают эффективную реализацию поставленных перед местной администрацией задач, через качественное выполнение закрепленных полномочий каждым муниципальным служащим.

Однако нельзя рассматривать все учреждения местного управления через одинаковые критерии при подборе количественного или качественного состава персонала. В кадровой работе конкретной администрации необходимо учитывать особенности муниципальной территории, его населения, рынка труда и возложенных задач и исходя из этого, опираясь на нормативно-правовую базу формировать состав муниципальной службы по качественному и количественному критерию.

Литература

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 / [Электронный ресурс] / URL: <http://pravo.gov.ru/constitution/> (дата обращения: 02.09.2026).
2. 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/?ysclid=mtu7t1bqs8333903579.
3. Федеральный закон от 20.03.2025 № 33-ФЗ (ред. от 09.04.2026) «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти». Ст. 1200 / [Электронный ресурс] / URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_501319/?ysclid=mtu7wy6o5t384038689
4. Братусёва К.Д. Совершенствование кадровой политики в органах местного управления // Молодой ученый. 2025. № 49 (600). С. 95–98.
5. Губанова И.Г., Чернышёва Л.А., Золкин А.Л., Матвиевская Т.Б., Колосова О.А. Менеджмент кадрового обеспечения органов власти // Финансовый менеджмент. 2026. № 6. С. 186–195.
6. Дашкова Е.С., Кривошеев Ю.И. Проблемы кадрового обеспечения муниципальной службы в Российской Федерации // Современная экономика: проблемы и решения. 2025. № 12. С. 20–31.
7. Чиванов С.В. Актуальные проблемы кадрового обеспечения органов

местного самоуправления // Молодой ученый. 2026. № 7 (610). С. 206–209.

@Бюллетень магистранта 2026 №5