

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО СОСТАВА НА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЕ

Камалов Денислам Минисламович

студент

Галстян Тигран Сергеевич

студент

Суфьянова Елена Зарифовна

старший преподаватель

ЮФ СФ Башкирский государственный университет, г.Стерлитамак

Аннотация. Статья рассматривает проблемы, как реализации положений федерального закона о муниципальной службе управленческих кадров муниципального образования. Особо выделены вопросы служба служащих в условиях местного самоуправления.

Ключевые слова: кадры, карьера, должность, квалификация, персонал, резерв, конкурс, аттестация, самоуправление

Кадровая политика в области муниципальных службы является одним из приоритетных направлений государственной кадровой политики, как только от руководства или сотрудников муниципальных органов с их профессиональными, деловыми, а также их опыт в организационной работе зависит от успеха работы местных органов.

Социально-экономические реформы последнего времени привели к тому, что муниципалитеты имеют большое количество независимость от государства, которые начали создавать бизнес-планы, строительству дорог и улиц, образующих его инфраструктуру. Неизбежно возникают социальные конфликты, требующие новых ответов управление, решения и реагирования на новые ситуации. Это требует соответствующих изменений в структуре и иерархии функций управления. На первый план в иерархии управленческих функций, таких как координация, посредничество, политики. В структуре профессиональной компетентности руководителей начинают доминировать новые качества - способность работать в условиях высоких социальных конфликтов, способность к пониманию социальной коммуникации и организовать противоречивых информационных потоков.

Учитывая, что людских ресурс остается основной резервной и научно-методических разработок и реализации своего потенциала, становится стратегической и политической задачей дня, это дает региональным и муниципальным органам власти по устранению условий, способствующих развитию человеческого фактора. МСУ в этом контексте рассматривается как форма обеспечения регулирования социально-экономических, политических отношений и

муниципальной службы - как социальной технологии, направленной на обеспечение устойчивого эффективной защиты интересов местных общин. При прохождении муниципальной службы понимается совокупность юридических фактов занесены в личное дело муниципального служащего и отражают его официальной правовой позиции.

Такого рода факты как квалификационные требования к должностям муниципальной службы; порядок и условия замещения должностей муниципальной службы; аттестация муниципальных служащих; порядок и условия присвоения и сохранения квалификационных разрядов муниципальных служащих; зачисление в кадровый резерв муниципальной службы; направление на переподготовку и повышение квалификации; основания для прекращения муниципальной службы.[1] Продвижение муниципального служащего на более высокую муниципальную должность происходит при следующих условиях:

- наличие вакантной муниципальной должности;
- наличие требуемого в соответствии с законом профессионального образования, специализации, опыта работы, наличие знания нпа
- наличие нужного стажа муниципальной службы;
- прохождение того или иного конкурса в соответствии устава мсу. [2]

Квалификационные требования по муниципальным должностям муниципальной службы представляют собой показатели, определяющие соответствие профессионального уровня муниципального служащего, либо кандидата на замещение определенной муниципальной должности муниципальной службы полномочиям и функциям, установленным по этой муниципальной должности муниципальной службы. [3]

Принимая во внимание, что согласно ФЗ ФКЗ, законами субъекта РФ устанавливается соотношение муниципальных должностей муниципальной службы и государственных должностей государственной службы РФ с учетом квалификационных требований, предъявляемых к соответствующим должностям муниципальной и государственной службы, зафиксированы следующие виды требований к лицам, замещающим муниципальные должности муниципальной службы: уровню профессионального образования с учетом группы и специализации муниципальных должностей муниципальной службы а также стажу и опыту работы по специальности; уровню знаний нормативно правовых актов применительно к исполнению соответствующих должностных обязанностей в МСУ.

Таким образом, квалификационные требования для замещения должности муниципальной службы являются важной составной частью развития муниципального органов РФ, а также развитию профессиональной компетенции лиц, поступающих на службу.

Формирование резерва муниципальной службы является основной для реализации заявленных системных изменений в муниципальном управлении в Российской Федерации.

Реализация этой задачи должна в долгосрочном плане ликвидировать пропорцию в профессиональных навыках и знания муниципальных служащих, положить основу закрепления новой корпоративной культуры, сформировать новые профессиональные навыки, стереотипы.

В настоящее время кадровая политика находится в переходном состоянии и испытывает значительный нехватку финансовый средств, который не позволяет решать проблемы широкомасштабно, поэтому акцент в работе сделан на создание новых видов деятельности в сфере развития человеческих ресурсов и технологий управления.

Назначение резерва кадров муниципальных служащих – быть гарантом:

стабильности муниципальной служащего в МСУ, также эффективности замещения муниципальных должностей и повышения профессиональной и деловой активности лиц занимающий определённую должность.

Резерв на вышестоящие муниципальные должности формируется для замещения вакантных старших, ведущих, главных и высших муниципальных должностей муниципальной службы из числа муниципальных служащих в соответствии с установленными квалифицированными требованиями.

Потребность в резерве определяется предлагаемого развития органов местного самоуправления, изменений в их организационной структуре и прогнозируемых данных о выбытии и сменяемости муниципальных служащих;

Также, резерв подразделяется быть двухплановым, ближнесрочным и перспективным.

Основанием для формирования резерва муниципальных служащих является устав муниципального образования, нормативные правовые акты органа местного самоуправления, перспективные и текущие планы улучшения отбора, расстановки, закрепления и качественного состава кадров муниципальный служащих.

Основные этапы формирования резерва кадров муниципальных служащих:

Поиск или подбор лиц в состав резерва, и их профессиональная оценка отобранных субъектов далее идет согласование состава резерва с соответствующими должностными лицами то есть собеседования и аттестация. Потом определяется определение сроков, форм и методов подготовки, в соответствии законодательство РФ, субъектов РФ и устава муниципалитета. [4]

Таким образом, подготовка резерва кадров представляет собой единый и взаимосвязанный процесс, включающий систематическое изучение, анализ факторов, влияющих на профессиональный рост кадров, обучение, переподготовку, повышение квалификации и воспитание муниципальных служащих, состоящих в резерве.[5]

Помимо этого, органами местного самоуправления может использоваться такая форма практической подготовки резерва кадров, как стажировка.

Стажировка преследует цели формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, полученных в результате теоретической и практической подготовки, изучения отечественного опыта, приобретения профессиональных навыков для выполнения обязанностей по более высокой муниципальной должности и проверки готовности лица к исполнению новых служебных обязанностей.

Таким образом, формирование резерва муниципальной службы является ключевой для реализации заявленных системных изменений в региональном и муниципальном управлении в Российской Федерации. Реализация этой задачи должна в долгосрочном плане ликвидировать диспропорции в профессиональных знаниях муниципальных служащих, заложить основу закрепления новой корпоративной культуры, сформировать новые конструктивные навыки, стереотипы.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 07.05.2013) / Российская Федерация // Собрание законодательства Российской Федерации.
2. - 05.03.2007. - № 10. - Ст. 1152; Собрание законодательства Российской Федерации. - 13.05.2013. - № 19. - Ст. 2326.
3. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. от 07.05.2013) / Российская Федерация // Собрание законодательства Российской Федерации. - 05.03.2007. - № 10. - Ст. 1152; Собрание законодательства Российской Федерации. - 13.05.2013. - № 19. - Ст. 2326.
4. Фадеев В.И. Муниципальное право России. М.: Юрист, 1994. С. 58.
5. Государственное и муниципальное управление. / Под ред. А.Я Понамаева С-П., 2004. С. 152.
6. Теоретические проблемы государственного управления и государственной службы. / Под ред. Бессонов Б.Н. - М.: Юнона, 2003. С 221.
7. Игнатов В. Становление системы государственного и местного управления и самоуправления в современной России. – М.: Собор, 2013. С. 251.