УДК/UDC 34.096

# К вопросу о кадровом обеспечении института муниципальной службы

Петров Александр Дмитриевич
студент юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: adpetrov@me.com

Эсмер Метин
студент юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: rumetinesmer@gmail.com

**Аннотация**

Представленная статья в полной мере раскрывает тему, которая затрагивает актуальный в настоящее время проблемный вопрос о кадровом обеспечении института муниципальной службы. В данной работе перечислено множество различных причин, которые негативно влияют на деятельность и личные характеристики муниципальных служащих, в частности к этому относится отсутствие профессионализма и четкого формирования кадровых резервов, возраст и недостаток мотивации к порученной работе, в том числе к этому может быть отнесено недовольство заработной платой. В целях подтверждения изложенной позиции в пример приведены показатели, взятые из материалов Федеральной государственной статистики Российской Федерации. Кроме того, в учет также приняты мнения как высших должностных лиц государства, так и правоведов-теоретиков, которые подтверждают не только существование рассматриваемой проблемы, но и дают ей свою объективную оценку. Помимо этого, упомянуты наиболее эффективные и реалистичные пути решения разбираемого вопроса, а именно мониторинг кадровых процессов и введение некоторых изменений в текущем законодательстве, а также проведение корректировок в дальнейшей деятельности муниципальных служащих.

**Ключевые слова:** муниципальная служба, профессионализм, местное самоуправление, местные органы, кадровый состав, мониторинг, муниципалитеты.

# On the Issue of Staffing the Institution of Municipal Services

Petrov Aleksandr Dmitriyevich
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: adpetrov@me.com

Metin Esmer
student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: rumetinesmer@gmail.com

**Abstract**

The article fully discloses the issue which involves the actual, nowadays, the problematic issue of staffing the institution of municipal services. In this work are listed many different reasons, which negatively affect the activities and personal characteristics of municipal employees, in particular, relates to this lack of professionalism and a clear formation of personnel reserves, the age and lack of motivation to assigned work, including this may include dissatisfaction with wages. In order to confirm the positions in the example of figures taken from the Federal state statistics of the Russian Federation. In addition, account is also taken of the opinion of the highest state officials, and jurists-theorists, which confirm not only the existence, on the problems, but also give her an objective evaluation. In addition, the text of the article mentioned most effective and feasible solutions of the problem being discussed, namely the monitoring of HR processes and the introduction of some changes in the current legislation, as well as adjustments in future activities of municipal employees.

**Key words:** municipal service, professionalism, local government, local authorities, staffing, monitoring, municipalities.

Как известно, местное самоуправление является важнейшим элементом демократического государства. Эффективность местного самоуправления во многом зависит от того насколько профессионально и со-

гласовано работает управленческий аппарат. В нашем случае под таким аппаратом понимается муниципальная служба. Стоит отметить, что для отечественного законодателя понятие «муниципальная служба» является относительно новым, так как до принятия Конституции РФ такого термина вообще не существовало, а работники местных органов приравнивались к государственным служащим.

Конституция способствовала серьезным преобразованиям, благодаря которым служба в государственных и муниципальных органах приобрела новое содержание. Так, обособление местного самоуправления, закрепленное в ст. 12 Конституции РФ, и публичная деятельность местных органов потребовали создания специального корпуса управленцев, в полномочия которых входят обязанности по исполнению и обеспечению исполнения полномочий органа местного самоуправления.

Согласно ст. 2 ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» под муниципальной службой понимается профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора. В целом институт муниципальной службы является сложным социально-правовым механизмом и среди широкого спектра его проблем, наиболее распространенной является отсутствие профессиональных кадров. Причинами данной проблемы можно считать недостаток мотивации к труду муниципальных служащих, недостаточный уровень проведения кадрового мониторинга и аудита, низкая заработная плата, а также отсутствие профильного образования.

Рассматривая массив представленных выше причин, авторы обращают внимание на отсутствие у муниципальных служащих профессионализма. Так, на совещании по вопросам формирования резерва управленческих кадров, Д. А. Медведев заострил внимание на качестве управленцев, сообщив следующее: «Отсутствие профессионального и личного роста муниципальных служащих сказывается и на судьбе, порученного им дела, отсюда некомпетентность, колоссальные убытки, которые мы несём в связи с этим, а также огромные коррупционные риски».

Стоит сказать о том, что высшее профессиональное образование имеют лишь восемьдесят процентов муниципальных служащих, и только сорок процентов из их числа имеют высшее образование по направлениям «Юриспруденция» и «Экономика и управление». Показатели, взятые из материалов Федеральной государственной статистики РФ, могут свидетельствовать о том, что в управленческих структурах существует не высокий уровень знаний в области муниципального управления, политологии и муниципального права. Для разрешения данной проблемы и улучшения качества муниципальной службы необходимо использовать методы повышения квалификации и переподготовки. Например, тренинги, стажировки, мастер-классы, а также обмен опытом между органами местного самоуправления муниципальных образований. А в целях повышения квалификации будущих муниципальных служащих муниципалитетам необходимо популяризовать прохождение практики в представительных и исполнительно-распорядительных органах местного самоуправления. Так, например, студенты Юридического факультета КубГАУ ежегодно проходят практику в Законодательном Собрании Краснодарского края, вследствие чего они получают первичный опыт работы в данной организации и базу знаний необходимую для дальнейшей работы муниципальным служащим.

Следующей причиной, кадровой проблемы в муниципальной службе, является возраст. На данный момент в России распространена тенденция «старения» кадрового состава муниципальных служащих. Значительно увеличивается доля группы лиц в возрасте более 55 лет. Здесь необходимо отметить, что в соответствии со ст. 18 ФЗ «О муниципальной службе в РФ» лица достигшие возраста 60 лет не подлежат аттестации, то есть они могут не соответствовать замещаемой должности и при этом, согласно ч. 2 ст. 13 того же закона, продолжать свою работу в течение пяти лет, что, безусловно, является не правильным. В данном случае стоит сказать о том, что человек в преклонном возрасте в силу иного воспитания и менталитета, не способен объективно рассматривать и решать те или иные задачи. Кроме того, необходимо учитывать, что в

ближайшее время произойдет освобождение более чем половины рабочих мест центральных должностей и у муниципалитетов возникнут определенные сложности, связанные с невозможностью замещения этих постов следующими поколениями. Для предотвращения такой ситуации требуется проводить постоянный мониторинг кадрового состава муниципальных служащих, а ротацию кадров необходимо регулировать с помощью формирования специального кадрового резерва. К тому же, разработка целевых программ поможет предоставить некоторые перспективы для молодого работника. Таким образом, все перечисленные действия смогут способствовать разрешению задачи по омоложению кадров и сохранению баланса между различными возрастными группами.

Рассматривая вопрос об оплате труда, стоит сказать, что в большинстве случаев зарплата муниципального служащего не способна удовлетворить его интересы. В соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю и Республике Адыгея в органах местного самоуправления среднемесячная номинальная начисленная заработная плата, без социальных выплат за январь-март 2016 года уменьшилась по сравнению с таким же периодом прошлого года и составила 36574 рубля. Однако законодатель принял меры по урегулированию данного вопроса. Так, в ст. 11 ФЗ «О муниципальной службе в РФ» он предоставил работникам муниципалитетов право выполнять иную оплачиваемую работу, с условием того, что она не повлечет за собой конфликт интересов. Тем не менее, размер заработной платы муниципальных служащих должен быть пропорционален возложенной на них ответственности и предъявляемым к ним высоким требованиям. Также стоит учитывать, что индексация оплата труда должна проводиться с учетом того, что единственным источником материального содержания муниципального служащего является его зарплата.

Ещё одной, немаловажной, причиной отсутствия профессиональных кадров в муниципальной службе является недостаток мотивации к работе. То есть в большинстве случаев человек испытывает неудовлетворенность в своей профессиональной деятельности. Для предотвращения

данной проблемы муниципальным служащим необходимо предоставить возможности для профессионального развития и карьерного роста. Кроме того, в формировании кадрового состава нельзя забывать и о человеческих характеристиках. Под ними следует понимать такие качества как ответственность, честность, порядочность. Их можно выявить благодаря решению психологических тестов и прохождению собеседований с психологом. Подобные процедуры помогут муниципалитетам назначать на должности муниципальных служащих высококвалифицированных специалистов, с учетом их человеческих качеств и компетентности.

Учитывая все вышеупомянутые факты можно с уверенностью сказать, что на данный момент указанная проблема действительно существует и её решение потребует затраты немалых человеческих и материальных ресурсов. Кроме того, с целью повышения эффективности института муниципальной службы существует необходимость введении в федеральное законодательство некоторых корректировок и дополнений. Стоит также отметить, что постоянный мониторинг кадровых процессов позволит выявить проблемные места и количественно-качественные характеристики муниципальной службы, которые нуждаются в дальнейшей корректировке.

## Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.04.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. №. 31. Ст. 4398.

2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 26.07.2017) «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 10. Ст. 1152.

3. Вступительное слово на совещании по вопросам формирования резерва управленческих кадров, 23 июля 2008 года, 13:30 // URL: http://kremlin.ru/catalog/keywords/75/events/859

4. Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ. Состав кадров муниципальной службы по укрупненным группам специальностей и направлениям

подготовки базового высшего профессионального образования, категориям и группам должностей // URL: http://www.gks.ru

5. О численности и оплате труда работников органов государственной власти и местного самоуправления по Краснодарскому краю за январь-март 2016 г. // URL: http://krsdstat.gks.ru