

бизнеса, создавать подходящие условия для его развития, такие как, например, низкая процентная ставка или возмещение средств, потраченных на исследования.

Список литературы

1. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://rmsp.nalog.ru/>
2. Новости в России и мире [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://tass.ru/>
3. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
4. О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации. Федеральный закон от 14.06.1995 № 88-ФЗ / Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

А.А. Журавлёва, научный руководитель Ю.В. Дёмина
Российский государственный профессионально-педагогический университет, Екатеринбург, Россия

Кадровое обеспечение органов местного самоуправления: проблемы и пути совершенствования

Аннотация. Рассмотрены теоретические основы реализации местного самоуправления и муниципальной службы в органах Российской Федерации. Обозначены основные проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Определены пути совершенствования выделенных проблем кадровой политики.

Ключевые слова: Кадровый потенциал, кадровая политика, муниципальная служба, концепция непрерывного образования муниципальных служащих, квалификация кадров, антикоррупционная политика.

Кадровый потенциал представляет собой систему возможностей и полномочий эффективно поддерживать деятельность организации. Кадровое обеспечение является одним из важнейших средств деятельности муниципалитета по реализации организационных, экономических, управленческих и образовательных функций, направленных на удовлетворение потребности в квалифицированных кадрах местных органов власти.

Сторонники радикальных рыночных реформ считают, что в настоящее время нет необходимости в роли кадровой политики со стороны государства, так как она будет мешать развитию рыночной экономики. Полномочиями кадровой политики наделяются рынок труда и свободная конкуренция. Другие, в том числе и сами госслужащие,

не отрицают необходимость кадровой политики, но только в сфере государственной службы [5].

Изменяющиеся требования к компетенциям муниципальных служащих, совершенствование кадровых технологий, направленных на повышение эффективности их деятельности, обуславливает актуальность исследования проработки теории и практики данных вопросов. Муниципальная служба – инструмент властного управления, способный поддерживать порядок и стабильность региона. В соответствии с Конституцией РФ, местное самоуправление не входит в систему ветвей государственной власти, но имеет особые признаки [1]:

- подзаконная власть;
- самостоятельность;
- форма народовластия, приближенность к населению;
- разграничение сфер компетенции (ограниченность полномочий).

Русский экономист А. И. Васильчиков рассматривал местное самоуправление как специфическую ветвь власти, которая не только находится на местном уровне и осуществляет волю государства, но и следит за достижением интересов населения.

Кадровая политика представляет собой систему правил и норм, целей и задач, которая повысит эффективность органов местного самоуправления, сформирует основные стратегии развития кадрового потенциала. Кадровое обеспечение органов местного самоуправления подразумевает осуществление мер, которые способствуют к формированию трудового коллектива организации, обладающего должной квалификацией, умениями, навыками и полномочиями для эффективного управления обществом.

Что касается определения понятия «муниципальной службы», то – это профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) [2].

В настоящее время проблема в сфере кадрового обеспечения местного самоуправления является комплексной: наличие коррупции в местных органах власти, некавалифицированных кадров, нехватка и текучесть муниципальных служащих, профессия «муниципальный служащий» является непривлекательной и не перспективной в глазах граждан (низкая заработная плата, плохие условия работы, нет представления о сущности их деятельности). Коррупция в муниципальной власти несет отрицательный характер: нарушает моральные ценности, социальные и правовые нормы. Зачастую проблема «взяточничества» присутствует во многих органах государственной и муниципальной власти, поскольку «взяткой» можно решить любой вопрос в короткие сроки: ускорить процесс, получить новую должность, пойти вверх по карьерной лестнице [3]. Кроме того, брать взятки является дополнительным заработком для служащего власти.

Ежегодно Правительством РФ разрабатываются новые меры по противодействию коррупции, для служащих проводятся антикоррупционные мероприятия, антикоррупционное «просвещение» – буклеты, памятки. Противодействие коррупции должно строиться не только со стороны государства, но и со стороны общегражданской заинтересованности: осуждение коррупционных действий, используя средства массовой информации, поддержка гражданского общества в реализации антикоррупционной политики, формирование политического сознания.

В целях повышения эффективности в антикоррупционной политике местным органам необходимо: разработать план мероприятий по противодействию коррупции и программы профилактики и предупреждения коррупции в каждом органе местного самоуправления; ужесточить требования к руководителю, который является ответственным лицом за действия своих подчиненных; обеспечить публичность всех принимаемых решений органа местного самоуправления в средствах массовой информации; организовать тщательный отбор кадров, проводить конкурсную процедуру на замещение вакантных должностей, используя в дальнейшем информацию для проверки кандидата (налоговые сведения, МВД); проводить постоянную переподготовку и повышение квалификации служащих, внести в их программы специальный учебный курс – антикоррупционная деятельность, профилактика коррупции.

Другой проблемой является недостаточная компетентность органов местного самоуправления или непрофессионализм, что влечет низкую эффективность для их деятельности. Немногие из действующих муниципальных служащих имеют высшее образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» или какое-либо гуманитарное образование. Многие из них имеют среднее профессиональное образование, не связанное даже с управленческой сферой. Поэтому необходимо совершенствовать подготовку и переподготовку кадров муниципальных служащих, внедряя новые способы и технологии, посещение курсов повышения квалификации. Формат обучения должен быть различным: лекции, семинары, тренинги, «круглые столы», «коллоквиумы», специальные курсы, правовые консультации. Необходимо также ввести в обучение (повышение квалификации) муниципальных служащих возможность совместного обсуждения проблем с государственными служащими, проходящими в этот же период обучение, но в другой аудитории, что обеспечит их единство и создание командной работы для развития общей территории.

Концепция «непрерывного образования» уместна и для кадров местного самоуправления, так как она является фактором повышения эффективности муниципальных служащих. Целью данной концепции является то, чтобы каждый служащий постоянно совершенствовал свои знания, умения и навыки, соответствовал адекватным требованиям, которые возложены на него государством и обществом [4].

По данным официальной статистики в 2015–2017 гг. наблюдается тенденция снижения численности работников местного самоуправления. В 2015 г. фиксируется

480392 чел., что на 3178 чел. больше по сравнению с 2016 г. (477214 чел.), и на 8171 чел. больше в 2015 г., чем в 2017 г. (472221 чел.).

Рассматривая данные статистики по составу кадров муниципальной службы по возрастным группам на 1 октября 2016 г., было замечено также, что лидерами являются возрастные категории – 50–59 лет и 30–39 лет, они составляют, соответственно, 28,1% и 26,5% от общего числа муниципальных служащих, следующую позицию занимает возрастная категория 40–49 лет (22,9%), доля же молодых специалистов (возраст до 30 лет) – 13,7%, и последние места – 60–65 лет (7,6%) и старше 65 лет (1,4%) [6]. Можно сделать вывод, что доля профессиональных молодых специалистов занимает последние места, снижается численность работников местного самоуправления, соответственно наблюдается падение престижа профессии «муниципальный служащий». Данный факт можно обусловить низкой заработной платой государственных муниципальных служащих.

В настоящее время существует общепринятое мнение, что как государственные, так и муниципальные служащие подвержены коррупции, попасть во власть можно только через «связи», либо через знакомых. Это значительно понижает авторитет работников муниципальной службы. Требуются какие-либо меры для опровержения данных мнений и повышения престижа, авторитета профессии «муниципальный служащий» в глазах граждан.

Для повышения престижа муниципальной службы необходимо активировать ее положительные стороны. К примеру, привлечение общественности к решению общих проблем, гласность и открытость результатов. Кроме того, по нашему мнению, имеется потребность в принятии официального документа на федеральном уровне, где рассматривается повышение престижа муниципальной службы как задача федерального масштаба. Это предполагает не только финансовую составляющую, но и общее отношение к работникам местного самоуправления. Для формирования имиджа работника должен участвовать и сам муниципальный служащий: повышение такого качества как коммуникабельность, общение с народом, оперативность решения насущных проблем, корректность, честность, заинтересованность и справедливость в работе.

Совершенствование кадрового обеспечения органов местного самоуправления можно рассмотреть и с другой стороны – обеспечение содействия и совместной работы органов местного самоуправления с высшими учебными заведениями. К примеру, организация мест для прохождения учебных, производственных и преддипломных практик, бронирование рабочих мест. Очень важно, привлечь молодых профессиональных специалистов и удержать их на рабочем месте, сделав заинтересованными в работе на развитие муниципального образования.

Кадровое обеспечение местного самоуправления играет важную роль в формировании профессионального коллектива организации, ответственного за решения проблем муниципального образования. Ведь главной целью муниципального

образования является создание благоприятных условий для жизнедеятельности народа, для будущих поколений, решение совместных проблем. Важным является и то, что государству необходимо поддерживать муниципальных служащих, создавая не только хорошие условия для их трудовой деятельности, но и повышая их престижность и авторитет, тем самым, привлекая молодых специалистов к долговременной работе в данной сфере, направленной на развитие муниципалитета.

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 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // «Собрание законодательства РФ», 14.04.2014, № 15, ст. 1691.

2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (в ред. от 17.07.2009) // Российская газета. № 47, 07.03.2007; 22.07.2009.

3. *Богданов А.В., Хазов Е.Н., Мохова Т.С.* Причины и условия, способствующие появлению коррупции в деятельности органов государственной власти и местного самоуправления // Вестник Московского университета МВД России. 2018. №5. С. 36-40.

4. *Магомедов К.О.* Местное самоуправление в Российской Федерации: проблемы функционирования и развития / Материалы социологического исследования. М., 2015.

5. *Новокрещенов А.В.* Государственная кадровая политика. Новосибирск: СИУ РАНХиГС, 2014. 225 с.

6. Состав работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию. Каталог публикаций: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_123781814162

М.А. Кайракбаев, научный руководитель *Н.А. Ащеулова*
Каспийский общественный университет, Алматы, Казахстан

Жизненный уровень населения в РК: сущность и проблемы

Аннотация. По данным информационных и кадровых агентств рассмотрена весьма актуальная в настоящее время проблема жизненного уровня в Республике Казахстан. В данной работе приводится определение терминов «уровень жизни», «качество жизни», а также их классификация.

Ключевые слова: качество жизни, уровень жизни, доходы населения.