**УДК: 352/354-1**

**Григоренко Анастасия Михайловна**
магистрант ФГБОУ ВО «БашГУ»,
г. Уфа, Россиская Федерация
e-mail:grigorenko.marina2016@yandex.ru

# ОСОБЕННОСТИ ОТБОРА И ПОДБОРА СПЕЦИАЛИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

**Abstract.** This article describes the municipal service. The features of the selection and selection of personnel for the municipal service are characterized. The main problems of selection and selection of municipal employees are revealed.

**Keywords:** municipal service, municipal employee, personnel selection, personnel selection, personnel policy.

В современном мире экономического и социального развития общества сохраняется острый дефицит высококвалифицированных специалистов и в сфере муниципального управления, умеющих решать и рассматривать вопросы в сфере своих возможностей по представлению власти для народа. Это показывает повышенное число возможных способов найти главные и эффективные стороны улучшения кадровой политики муниципальных органов власти республики Башкортостан и позволяет достичь больших результатов в подборе работников на муниципальную службу.

По данным Федеральной службы государственной статистики на конец 2018 года численность работников, замещавших должности муниципальных служащих по республике Башкортостан составляла 7422 человека.

От компетентного кадрового состава муниципальных органов власти зависит и качество структуры муниципальной службы, ее главной задачей является предоставление возможности решить вопросы местного значения для создания благоприятности жизни граждан Нормативно-правовые акты в области муниципальной службы обеспечивают местные органы профессиональными специалистами. Это достигается с помощью проведения открытого конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы. Именно этот процесс обеспечивает доступность и открытость муниципальной службы для трудоустройства граждан на любой уровень должностной иерархии.

Подбор персонала для государственных и муниципальных служащих – это идентификация, измерение, соотнесение и сопоставление основным требованиям, которые устанавливаются муниципальным органом. Подбор персонала представляет собой отбор подходящих кандидатов на вакантную должность, а также претендентов из кадрового резерва, который был сформирован в процессе подбора [9, с. 99].

В службе управления персоналом крупных организаций существует правило: для работы надо подбирать человека с должной квалификацией для выполнения работы на определенной должности, а не работника, представляющегося наиболее подходящим для повышения по служебной лестнице.

Возможно, выделить два типа подбора персонала на муниципальную службу: Первым видом является отбор при поступлении на государственную гражданскую службу. Вторым видом отбора служит перевод на вакантные должности в процессе прохождения службы.

При первичном отборе, как гражданских, так и муниципальных служащих происходит определение их характеристик с требованиями, которые устанавливаются государством, а также государственными органами. Основным значением на этом этапе выступают социальные и профессиональные навыки человека, также формальные критерии отбора, такие как уровень профессионального образования, стаж службы, опыт работы [6].

Именно выбор комиссии будет основополагающим при назначении на вакантное место. При этом, выбрав определенного человека для трудоустройства, комиссия может включить одного или нескольких кандидатов в кадровый резерв. В последнее время данная процедура является одной из наиболее применяемых. Однако это не означает, что претенденты в кадровом резерве точно получат работу, так как в кадровые резервы конкурсы на замещение вакантных должностей муниципальной службы проводятся намного реже.

В условиях социально-экономического развития нынешнего времени увеличиваются требования к формированию качественного кадрового состава муниципальных служащих, в том числе к процедурам отбора и повышения по служебной лестнице. Наиболее конкурентоспособны и востребованы специалисты с высоким профессиональным уровнем подготовки и способные обеспечить эффективное муниципальное управление. Для реализации этого направления согласно Методическим рекомендациям используется кадровая технология в виде конкурса на замещение вакантной должности муниципальной службы. Конкурс как технология обеспечивает гарантированное Конституцией право граждан РФ на равный доступ к муниципальной службе и соответственно муниципальным служащим право на должностной рост на конкурсной основе.

В настоящий момент главной проблемой в системе муниципальной службы является возрастной состав. Приветствуются целеустремленные, молодые, квалифицированные специалисты. Однако смена поколений должна проводиться наиболее интенсивно, но при этом не оказывать отрицательного влияния на всю муниципальную службу в целом.

Именно от того, насколько эффективно работает муниципальная службы и какие продуманные решения она принимает, зависит будущее всей страны. Поэтому необходимо пересмотреть некоторые моменты имеющегося российского опыта в сфере совершенствования и повышения эффективности деятельности муниципальной службы. Возможно, необходимо перенять и некоторые моменты из зарубежных стран.

Продвижение карьеры работника на муниципальной службе в США проводится только путем оценки его профессиональных заслуг и способностей. Карьера американского работника муниципальной службы зависит от времени прохождения и его собственных услуг. В данной стране существует система автоматического продвижения по карьерной лестнице за выслугу лет и за особые заслуги в работе. В Англии нахождение специалиста на руководящих должностях муниципальной службы не должно превышать 4 лет. Главная особенность системы муниципальной службы в данной стране – жесткость. Работники муниципальной службы не могут перейти из одной группы в другую. Стаж работы в данной стране также является главной составляющей для повышения.

В Канаде главной составляющей для карьерного роста является этичность поведения муниципального служащего. Именно это отличает Канаду от других стран. В Швейцарии специалистам муниципальной службы необходимо сдавать квалификационной экзамен для продвижения по карьерной лестнице.

А теперь, определим проблемы, возникающие в результате подбора государственных и муниципальных служащих: нет отлаженной системы с целью нахождения кандидатов на вакантные места муниципальной службы; нет полных и достоверных требований, предъявляемых к кандидатам; нет выполненных профессиограмм на разные должности муниципальной службы; способы отбора работников, которые применяются на практике, нуждно доработать и корректировать; дефицит высококвалифицированных сотрудников, позволяющих эффективно провести подбор персонала.

Во многих случаях при отборе специалистов в муниципальную службу значительное предпочтение отдается тем кандидатам, которые подготовлены более профессионально, и, следовательно, более профессиональны. Значительное число руководителей отдают предпочтение работникам администрации или ее структурных подразделений [12, с. 58].

Это вызвано тем, что персонал администрации квалифицирован на должностях муниципальной службы, вкурсе ее специфику. Начальство принимает квалифицированного специалистов на работу, тем самым экономя время на профессиональную адаптацию, и на его обучение. Данный факт, так же, показывает большую степень конфеденциальности муниципальной службы.

С учетом особенности муниципальной службы как части публичной власти, нарушается принцип одинакового доступа граждан к муниципальной службе, не соблюдаются гарантии равенства прав и возможностей граждан и избрание кандидата, наиболее соответствующего установленным профессиональным требованиям, что приводит к низкой эффективности работы муниципальной службы как отдельного института. И как следствие, все чаще можно слышать мнение о необходимости выделения отдельного института муниципальной службы. Кроме того, федеральный закон №25-ФЗ не регламентирует вопрос о том, кто и как должен принимать решение о проведении конкурса, либо замещении вакантной должности вне конкурса [8, с. 121].

Мы видим два способа выхода из текущей ситуации: первый - вопрос касаемый данной должности рассматривается ответственным лицом нанимателя отдельно, второй, муниципальным правовым актом определяются точные должности или перечень должностей, заменяющиеся только на конкурсной базе.

Второй вариант является наиболее эффективным. Так как именно на основании данного подхода можно предотвратить коррупционные действия со стороны должностных лиц муниципальных органов власти и введения единого стандарта при поступлении на муниципальную службу [10, с. 208].

В некоторых органах муниципальной власти были установлены случаи, когда высшее руководство нанимало на работу специалистов, заблаговременно отобранных, под видом кандидата, который одержал победу на конкурсе замещения вакантных должностей. То есть, победители выбираются заранее, а потом проводят конкурс формально, а затем того самого кандидата объявляют победителем. В настоящее время данная проблема стоит еще более остро.

Уровень эффективности системы отбора кадров, как правило, оценивают по показателям, которые повышают результативность работы самого учреждения. Но стоит заметить, что при найме и подборе муниципальных служащих, отделы сталкиваются с проблемой сложного определения степени эффективности труда кандидата [11, с. 189].

Главным результатом работы для гражданских работников и для муниципальных служащих являются управленческие решения, которые имеют последствия для населения. Ведь именно от компетентности и профессионализма специалистов муниципальных служб зависит качество предоставляемых услуг населению.

Таким образом, создание и эффективное функционирование систем отбора и подбора специалистов в муниципальную службу – это сложный и долгий процесс, который требует не только сплоченной работы должностных лиц муниципального органа власти, но и его структурных отделов и самих специалистов муниципальной службы. Для того, чтобы оценить деятельность муниципальных служащих берется во внимание, во-первых, качество предоставляемых услуг населению, во-вторых, качество принимаемых решений на муниципальном уровне, и, в-третьих, насколько эффективны принятые решения.

**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 РФ от 30.12.2008 № 7) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочно-правовая система / Режим доступа URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения 15.12.2019г.).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015 г.)

[Электронный ресурс] // Консультант Плюс: справочно-правовая система / Режим доступа URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения 15.12.2019г.).Федеральный закон Российской Федерации от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Консультант Плюс справочно-правовая система / Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/ (дата обращения 15.12.2019г.).

3. Конституция РБ от 24 декабря 1993 г. №ВС-22/15[Электронный ресурс] // ГАРАНТ: справочно-правовая система / Режим доступа: / URL: http://consultant.ru/ // (дата обращения 15.12.2019г.).
4. Закон Республики Башкортостан от 16.07.2007 N 453-з "О муниципальной службе в Республике Башкортостан" [Электронный ресурс] // ГАРАНТ: справочно-правовая система / Режим доступа: / URL: http://base.garant.ru // (дата обращения 15.12.2019г.).
5. Диденко К.А., Чевтаева Н.Г. Проблемы отбора государственных и муниципальных служащих при найме //Студенческий форум: электрон.научн. журн. – 2018. – № 10(31). URL: https://nauchforum.ru/journal/stud/31/35966 (дата обращения: 15.12.2019).
6. Заборовская С.Р. Реализация кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления // Государственная служба. – 2015. - №2 (94). – С. 67-70.
7. Заикина О. В. Теоретико-правовые основы отбора кадров на муниципальную службу // Молодой ученый. – 2019. – №8. – С. 120-122.
8. Зайцева Е.В. Профессиональное развитие муниципальных служащих как фактор успешной деятельности органов местного самоуправления / Е.В. Зайцева, А.С. Воробьева. // Вестник. – 2016. – № 4. – С. 98-103.
9. Манафова, Н. Ф., Бреусова, Е. А. Особенности отбора персонала на государственную гражданскую службу // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № 2. – С. 207-211.
10. Ноздрачев, А. Ф. Государственная служба: учебник / А. Ф. Ноздрачев. – М.: Статут, 2016. – 217 с.
11. Юритов, А. В. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы / А.В. Юритов, О. Б. Бекасов. // Высшая школа экономики. – 2016. – № 5. – С. 56-60.