4. Обеспечение муниципальных служащих литературой соответственно профилю, а также организация семинаров и научно-практических конференций. Эффективность кадрового обеспечения зависит от постоянного и своевременного повышения квалификации муниципальных служащих. Новые разработки, методы работ, передовой опыт муниципального управления всегда можно почерпнуть из литературы или личного участия в мероприятиях по распространению опыта.

5. Систематическая организация практик студентов в администрации с целью выявления потенциальных работников. Организация практик студентов позволяет закрепить и углубить знания, полученные студентами в процессе теоретического обучения, приобрести необходимые умения, навыки и опыт практической работы по изучаемой специальности. Помимо этого организация практик в администрации способствует формированию кадрового резерва.

Данные мероприятия позволят повысить эффективность кадрового обеспечения администрации местного самоуправления.

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, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.
2. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) «О муниципальной службе в Российской Федерации» СПС «Гарант». - Режим доступа: URL: <http://base.garant.ru/12152272/>.
3. Агibalов, Ю.В. Компетенция местного самоуправления муниципальных образований: современное состояние и кадровое обеспечение [Электронный ресурс] // Вестник Тамбовского университета. Серия «Гуманитарные науки». 2018. № 7 (63). С. 209-214. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kompetentsiya-mestnogo-samoupravleniya146-munitsipalnyh-obrazovaniy-sovremennoe-sostoyanie-i-kadrovoe-obespechenie> (дата обращения: 7.03.2020).
4. Корабейников, И.Н., Никитин, С.А. Развитие кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления [Электронный ресурс] // Проблемы современной экономики. 2018. № 3 (47). С. 467-472. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-kadrovogo-obespecheniya-deyatelnosti-organov-mestnogo-samoupravleniya> (дата обращения: 4.03.2020).
5. Материалы по теме «Кадровое обеспечение местного самоуправления» // Всероссийский совет местного самоуправления. Официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vsmsinfo.ru/proekty-i-programmy/kadrovoe-obespecheniemestnogo-samoupravleniya> (дата обращения: 9.03.2020).

Мегаева С.В., Даудов И.Г.

Совершенствование системы управления государственной и муниципальной службой

*Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС
(Россия, Пятигорск)*

doi: 10.18411/lj-04-2020-121

idsp: ljjournal-04-2020-121

Аннотация

В представленной статье рассматриваются некоторые аспекты кадрового обеспечения устойчивого развития муниципальных образований. Проведенные исследования позволяют утверждать, что необходимо принятие мер по созданию специальной системы кадрового обеспечения муниципальных образований, основанной на комплексной реализации правовых, организационных, управленческих, образовательных, финансово-экономических и других мероприятий.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, органы местного самоуправления, кадровые процессы, муниципальные служащие, кадровая политика.

Abstract

This article discusses some aspects of staffing for sustainable development of municipalities. The conducted studies suggest that it is necessary to take measures to create a special staffing system for municipalities based on the integrated implementation of legal, organizational, managerial, educational, financial, economic and other measures.

Key words: staffing, local government, personnel processes, municipal employees, personnel policy.

Совершенствование системы управления, государственной и муниципальной службой является важным условием успешного решения стоящих задач перед обществом и укрепления российской государственности. Органы управления и власти, персонал муниципальной и государственной службы непосредственным образом могут воздействовать на развитие реформ происходящих в стране, которые обеспечат реализацию решений, направленных на улучшение жизни российского общества.

Проблема формирования высокопрофессионального, качественного корпуса муниципальных служащих, как показывает практика, является одной из сложных проблем любой государственной системы. Здесь поднимаются такие вопросы, как разработка научных критериев их оценки, совершенствование системы отбора кадров на муниципальную службу, научный подход к анализу потребностей в управленческом персонале, формирование эффективных технологий расстановки и продвижения кадров, повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности и т.п. Преломление данных направлений кадровой работы сквозь призму российской действительности приводит к выводу, что в сфере работы с кадрами государственной и муниципальной службы мы пока имеем большие проблемы, чем позитивные результаты.

В законе Российской Федерации Федеральный закон от 06.10.2003 № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» в первой же статье указывается, что местное самоуправление составляет одну из основ конституционного строя Российской Федерации, признается, гарантируется и осуществляется на всей территории Российской Федерации[2].

От компетентности муниципальных служащих и проводимой кадровой политики в муниципальном образовании зависит напрямую эффективность муниципального управления.

На 1 января 2018 года по данным Росстата на территории России общее количество муниципальных образований составило 21945. В России учитывая огромную численность муниципальных образований, остро всегда стояла проблема надлежащего кадрового обеспечения муниципальных образований.

Статьей 72 Конституции РФ определено, что установление общих принципов организации системы органов государственной власти и местного самоуправления находится в совместном ведении Российской Федерации и её субъектов. Вопросы кадровой политики органов местного самоуправления в соответствии с данным конституционным принципом регламентируются сразу на трех уровнях: федеральном, региональном и местном..[1]

Основными документами, регулирующими деятельность органов местного самоуправления на федеральном уровне, являются: Конституция РФ, Федеральный закон № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Федеральный закон № 25 «О муниципальной службе в РФ» и Трудовой Кодекс РФ.

На региональном уровне кадровая политика, регулируется путем принятия законов субъектов, которые регулируют вопросы кадровой политики и муниципальной службы. Для замещения должностей муниципальной службы, субъекты РФ принимают типовые квалификационные требования, дополняющие и развивающие требования, которые установлены федеральным законодательством[5].

Многие авторы считают, несмотря на дополнительные квалификационные требования, которые применяются к кандидатам на замещение должностей в муниципальных образованиях существенных различий нет между муниципальной службой и любым другим видам трудовой деятельности.

Чаще всего региональные законодательные акты для присвоения следующего классного чина минимальной службы устанавливают минимальные сроки. На должностях муниципальной службы опыт работы является хорошим критерием профессионализма работника, но он не является главным. Требования к минимальному стажу служащего, при этом, часто являются единственным критерием для того, чтобы повысить муниципального служащего в должности. Другие основания для того, чтобы продвинуть по службе остаются на усмотрение нанимателя муниципального служащего и/или главы муниципального образования.

С одной стороны, данная ситуация молодым не позволяет квалифицированным специалистам продвигаться быстро по карьерной лестнице, с другой стороны, даже хорошо зарекомендовавшие себя служащие и опытные оказываются лишены каких-либо четких гарантий своего дальнейшего продвижения по службе.

Такую проблему теоретически и проблему выявления некомпетентных работников, которые не соответствуют занимаемым должностям, решать должна процедура аттестации муниципальных служащих. Данная процедура предусмотрена ст. 18 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ. Аттестация муниципального служащего проводится в целях определения его соответствия замещаемой должности муниципальной службы. Аттестация муниципального служащего проводится один раз в три года.

Аттестации не подлежат следующие муниципальные служащие:

- замещающие должности муниципальной службы менее одного года;
- достигшие возраста 60 лет;
- беременные женщины;
- находящиеся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных муниципальных служащих возможна не ранее чем через один год после выхода из отпуска;
- замещающие должности муниципальной службы на основании срочного трудового договора (контракта).

По результатам аттестации муниципального служащего аттестационная комиссия выносит решение о том, соответствует муниципальный служащий замещаемой должности муниципальной службы или не соответствует. Аттестационная комиссия может давать рекомендации о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе, в том числе о повышении их в должности, а в случае необходимости рекомендации об улучшении деятельности аттестуемых муниципальных служащих. Результаты аттестации сообщаются аттестованным муниципальным служащим непосредственно после подведения итогов голосования. Материалы аттестации передаются представителю нанимателя (работодателю).

По результатам аттестации представитель нанимателя (работодатель) принимает решение о поощрении отдельных муниципальных служащих за достигнутые ими успехи в работе или в срок не более одного месяца со дня аттестации о понижении муниципального служащего в должности с его согласия. По результатам аттестации аттестационная комиссия может давать рекомендации о направлении отдельных муниципальных служащих для получения дополнительного профессионального образования.

В случае несогласия муниципального служащего с понижением в должности или невозможности перевода с его согласия на другую должность муниципальной службы представитель нанимателя (работодатель) может в срок не более одного месяца со дня аттестации уволить его с муниципальной службы в связи с несоответствием замещаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. По истечении указанного срока увольнение муниципального служащего или понижение его в должности по результатам данной аттестации не допускается.

Муниципальный служащий вправе обжаловать результаты аттестации в судебном порядке.

Положение о проведении аттестации муниципальных служащих утверждается муниципальным правовым актом в соответствии с типовым положением о проведении аттестации муниципальных служащих, утверждаемым законом субъекта Российской Федерации.

Соглашаясь с необходимостью регулярной проверки знаний и навыков муниципальных служащих, автор не может не отметить, что сама по себе процедура аттестации остается слабо регламентированной. Конкретный порядок и форма проведения аттестации устанавливаются типовыми положениями о проведении аттестации муниципальных служащих, принимаемыми субъектами РФ. На практике подобные положения редко содержат конкретные критерии и способы оценки навыков муниципальных служащих должностной инструкции, профессиональные знания и опыт работы муниципального служащего, а обсуждение профессиональных и личностных качеств муниципального служащего применительно к его профессиональной служебной деятельности «должно быть объективным и доброжелательным». Подобный подход приводит к слишком большой степени личного усмотрения членов аттестационной комиссии, слишком большое значение приобретает отзыв непосредственного руководителя, служащего, проходящего аттестацию.

При подобном подходе к процедуре аттестации муниципальных служащих, не вызывает удивления тот факт, что некоторые авторы находят процедуру аттестации формальной, не позволяющей объективно и всесторонне оценить опыт навыки муниципальных служащих.

В данный момент, недостаточно нормативного регулирования кадровой политики органов местного самоуправления, отсутствует отлаженная система в целом по стране подготовки профессиональных кадров.

Учебные заведения, которые имеются на данный момент, с задачей подготовки квалифицированных специалистов не справляются, а существующие программы образования часто оказываются специально разработанными для подготовки кадров только для системы органов местного самоуправления.

Для оперативного выполнения своих должностных обязанностей в ракурсе региональной и федеральной социально-экономической политики нужна муниципальным служащим не только хорошая профессиональная подготовка, но и постоянное повышение своей квалификации, и получение дополнительных специальных знаний. В России на сегодняшний день существует недостаточное количество учебных заведений по подготовке муниципальных кадров и центров повышения квалификации уже действующих служащих[4].

Для решения данных проблем можно предложить несколько общих направлений работы по улучшению кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Так, по мнению И. А. Василенко для улучшения кадровой ситуации в органах местного самоуправления необходимо создание технологии качественного отбора подготовки и расстановки кадров, организацию переподготовки и повышения квалификации тех, кто уже работает в органах местного самоуправления[3].

Заключая вышесказанное можно сделать вывод, что необходимо приложить максимальные усилия по созданию единой системы подготовки и переподготовки кадров как на федеральном, так и на региональном уровне. Систему повышения квалификации и переподготовки кадров которая имеется нужно совершенствовать, персонифицировать учебный процесс и избавиться от формального подхода к данной деятельности. Дополнением к этой системе могли бы стать единые центры проведения аттестации муниципальных служащих на региональном уровне с подробными научно-методическими регламентами проведения аттестации, разработанными с учетом мнения научного сообщества и действующих сотрудников муниципальной службы.

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, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/.
2. Федеральный закон от 06.10.2003 № 131 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/.
3. Василенко, И. А. Государственное и муниципальное управление : учебник для бакалавров / И. А. Василенко. - М.: Юрайт, 2017. - С.230.
4. Крампит А.Г., Крампит Н.Ю. Методология научных исследований. - Томск: Изд-во Том. политехн. ун-та, 2018. – С 111.
5. Мухаев, Р. Т. Система государственного и муниципального управления : учебник / Р. Т. Мухаев. - М.: ЮнитиДана, 2016. – С.335.

Фарманова Г.А.

Управление финансовыми рисками корпорации

*Дагестанский государственный университет
(Россия, Махачкала)*

doi: 10.18411/lj-04-2020-122

idsp: ljournal-04-2020-122

*Научный руководитель
Рябичева О.И.*

Аннотация

В условиях кризисных явлений в российской экономике, общего снижения платежеспособности и финансовой устойчивости корпораций особенно значимой представляется эффективная оценка и управление финансовыми рисками. Надлежащее управление рисками, установление и систематизация факторов, генерирующих риски в области стратегического управления, позволяет выбирать и использовать лучшие методы снижения рисков, разрабатывать стратегию и тактику управления рисками, избегать потери, поддерживать высокое качество продукции и обеспечивать устойчивое развитие экономического субъекта.

Ключевые слова: финансовые риски, управление финансовыми рисками, риск-менеджмент, финансовый риск-менеджмент.

Abstract

In the conditions of crisis phenomena in the Russian economy, the general decline in the solvency and financial stability of corporations, effective assessment and management of financial risks is especially significant. Competent risk management, establishment and systematization of risk-forming factors in the field of strategic management allows choosing and using optimal methods of risk reduction, developing a risk management strategy and