

**Проблема подготовки кадров для органов МСУ. Изменения в законодательстве о муниципальной службе**

**Научный руководитель – Адамская Любовь Владимировна**

***Егорова Виктория Алексеевна***

*Студент (бакалавр)*

Финансовый университет, Факультет «Высшая школа управления», Кафедра государственного и муниципального управления, Москва, Россия

*E-mail: evika891@gmail.com*

**Аннотация**

В данной работе исследуется проблема подготовки специалистов по развитию системы местного самоуправления (МСУ) в свете недавних изменений в законе о муниципальной службе. В ходе работы поднимаются простые вопросы обеспечения имеющимися кадрами, в частности, наличия подготовленных специалистов, а также задолженность образовательных учреждений о потребностях современного муниципального обслуживания.

В работе изложены новейшие изменения законодательного порядка, которые касаются вопросов наличия и распределения имущества органов МСУ, специальной профессиональной подготовки и повышения профессиональной квалификации. Рассматриваются сформулированные для кандидатов на выбор должностей в муниципальные образования требования и способы оценки их актуальных профессиональных знаний и умений.

В работе проанализированы наиболее удачные практики решения проблемы подготовки специалистов в отдельных регионах страны, а также попытки решения выявленных проблем. Помимо вышеперечисленного, рассмотрена необходимость создания не только систем профессиональной подготовки, но и систем профессионального повышения в качестве основы для достижения качественного функционирования в органах местного самоуправления.

Работа будет полезна специалистам по государственному и муниципальному управлению, директорам школ и всем, кто интересуется кадровыми проблемами местного самоуправления. Чтобы подробно ознакомиться с местным самоуправлением и его деятельностью необходимо знать понятия.

**Понятие местного самоуправления**

Местное самоуправление - форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации.

Сейчас в субъектах Российской Федерации образуется совершенно новая система местного самоуправления, которая ориентируется на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на увеличение его социальной активности и на более полную реализацию потенциала муниципального образования, в чем немаловажную роль играет уровень подготовки муниципальных служащих.

**Нормативно-правовая база муниципальной службы**

Правовые основы муниципальной службы в Российской Федерации составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» и другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, уставы муниципальных образований, решения, принятые на сходах граждан и иные муниципальные правовые акты. На данный момент в

нашей правовой системе существует только два закона, которые составляют основу организацию деятельности МСУ:

ФЗ № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ»

ФЗ № 25 «О муниципальной службе в РФ»

Данные нормативно-правовые акты являются основополагающими для муниципальных актов. Сейчас Госдума на заседании 05.03.2025 приняла в третьем, окончательном чтении законопроект "Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти".

Данный закон поможет изменить модель организации органов местного самоуправления в лучшую сторону, потому что теперь регионы смогут самостоятельно определять на какой системе управления им оставаться.

### **Новые требования к муниципальным служащим**

- Последние изменения в законодательстве о муниципальной службе были внесены 12.12.2023 году. Так, например, теперь в статье 15.2 гражданин при поступлении на муниципальную службу предоставляют анкету. Также статья 28.1 часть 4 от 23.03.2024 года: «Право участвовать в конкурсе на заключение договора о целевом обучении имеют граждане, владеющие государственным языком Российской Федерации, получающие профессиональное образование соответствующего уровня впервые и не имеющие обязательств по ученическому или иному договору, влекущему возникновение трудовых отношений после окончания обучения».

### **Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления**

В настоящее время каждый орган государственной власти заинтересованы в первую очередь в молодых, ответственных и динамичных специалистах. Как и в любой деятельности в сфере местного самоуправления необходим новый взгляд на уже привычные вещи, чтобы быстро реагировать на изменяющиеся условия в мире, где каждый день происходят новые события и прогрессирует процесс внедрения цифровизации в различные сферы деятельности человека. Помимо этого, существуют определенные проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления:

- Недостаточная квалификация муниципальных служащих. Это связано с недостатком профильного образования и опыта.

- Проблема корпоративной культуры муниципальной службы. Ценности и нормы муниципальных служащих зачастую несовместимы с представлениями об эффективной муниципальной службе.

- Проблемы, связанные с привлекательностью и конкурентоспособностью государства как работодателя на рынке труда.

Основные направления совершенствования муниципальной службы

- Осуществление фундаментальных исследований муниципальной службы
- Развитие муниципальной службы как социального института управления
- Создание на всех уровнях управления эффективной системы контроля как средства формирования ответственности муниципальных служащих.

- Материально-финансовое и организационно-техническое обеспечение муниципальной службы.

### **Пути решения проблемы подготовки кадров для органов местного самоуправления**

- Взаимодействие с образовательными учреждениями для разработки и реализации учебных программ, наиболее полно соответствующих запросам современной практики.

- Расширение спектра социальных гарантий для молодых специалистов, в частности для привлечения их к работе в небольших сельских и городских поселениях.
- Выстраивание эффективной системы профессионального развития служащих, отвечающей практическим задачам их деятельности.

Помимо этого, необходимо внедрить определенные требования к гражданам, которые хотят стать депутатами в сфере муниципального управления, например, гражданин должен быть обязательно магистром государственного и муниципального управления, права, экономики или смежных областей. Помимо этого, гражданин должен иметь:

Специальную подготовку или дополнительное образование в области местного самоуправления.

Навыки лидерства, управления проектами, управления командой, бюджетирования и финансового планирования в области управления городов.

Знания законодательства в соответствующих областях и правовой базы, касающейся местного самоуправления в Российской Федерации.

Знания принципов местной социальной и экологической политики, а также других секторов вмешательства муниципалитета и пространственного планирования.

Знания и навыки в области современного управления и новых способов решения социальных и экономических задач.

Надежность, целостность, стойкость под давлением в трудных ситуациях. Умение минимизировать риски и принимать рациональные решения в сложных контекстах.

Практические упражнения, направленные на воссоздание возможных сценариев в реальных ситуациях, с которыми кандидаты могут столкнуться на данной должности.

Экспертная комиссия с индивидуальными собеседованиями кандидатов по их профессиональной компетенции, а также мотивационным и личным качествам кандидата.

Командные упражнения и дебаты, которые дают возможность критически оценить кандидата в отношении его способности быть командным игроком и работать на достижение консенсуса.

Обзор записей о производительности кандидатов, включая их подтвержденные проекты и инициативы.

Обеспечение обратной связи и рекомендаций от и к коллегам и руководителям на других прежних местах работы.

Отбор кандидатов, при котором два или более кандидата предлагаются для публичного отбора через конкурсные дебаты для такого отбора, которые должны подтвердить обоснованность дела. Здесь они демонстрируют свою способность защищать свои позиции и противостоять атакам.

Оценка способности кандидата убедить электорат в его/ее предложенных политиках и планах.

Обеспечение отсутствия у кандидата конфликтов интересов, которые могут предвосхитить беспристрастность его/ее действий после выборов.

Проведение социологических опросов среди жителей муниципалитета для оценки доверия и поддержки определенного кандидата.

### **Вывод**

В современном российском государстве важным остается вопрос повышения уровня развития общества и, как следствие, жизнеспособности страны, создание условий для эффективного развития экономики и гражданского общества. Постоянное и непрерывное повышение профессиональных качеств кадрового состава является одной из главных задач по совершенствованию кадрового состава местного самоуправления. Действительный результат, который должен быть достигнут при решении задач повышения квалификации-

качественные и ощутимые изменения в кадровом составе органов местного самоуправления

### **Источники и литература**

- 1) Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 13.12.2024) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2025)
- 2) Султанов А.Р. Изменения в законодательстве о муниципальной службе: анализ и практика применения. Екатеринбург: УрФУ, 2019. 180 с.
- 3) Гришина И.В. Подготовка кадров для органов местного самоуправления: опыт и перспективы. СПб.: Издательский дом РГПУ, 2021. 300 с.