

22.00.00

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 342

## Местное самоуправление: стимулирование муниципальных служащих на фоне формирования кадрового потенциала

Л. В. Адамская, К. Е. Яфаркина

В соответствии с Федеральным Законом № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» «местное самоуправление в Российской Федерации — форма осуществления народом своей власти, обеспечивающая в пределах, установленных Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, а в случаях, установленных федеральными законами, — законами субъектов Российской Федерации, самостоятельное и под свою ответственность решение населением непосредственно и (или) через органы местного самоуправления вопросов местного значения исходя из интересов населения с учетом исторических и иных местных традиций» [2].

Местное самоуправление в России признается и гарантируется государством [1]. То есть государство должно способствовать созданию таких условий, при которых бы институт местного самоуправления развивался. Одним из приоритетных направлений развития муниципальной службы является повышение привлекательности муниципальной службы для граждан различными методами: поощрение, награждения, льготы на фоне общего повышения уровня профессионализма служащих.

В России создана достаточная правовая база для стимулирования и мотивации муниципальных служащих. Стимулирование деятельности муниципальных служащих может выражаться в их поощрении как в материальной, так и в моральной форме. Стоит отметить, что применение мер поощрения к муниципальным служащим является довольно действенной мерой, способствует эффективной деятельности органов местного самоуправления.

Однако существует необходимость закрепления на законодательном уровне понятий поощрений и награждений, конкретных оснований и порядка их

применения поощрительных и конкретных условий их применения, ведь, как правило, за безупречную и эффективную службу муниципальный служащий получает денежное вознаграждение. Общая формулировка «за безупречную и эффективную службу» является «громкой» и очень расплывчатой, в связи с этим не может являть собой основание для поощрения или награждения.

Мотивация труда муниципальных служащих имеет особое значение тогда, когда сама она представляет собой один из видов престижной и авторитетной профессиональной деятельности. Считается, что именно муниципальная служба является хорошим стартом для служащего. Поэтому она привлекает, в первую очередь, молодежь, так как существуют некие социальные гарантии, фиксированная заработная плата и, безусловно, некая уверенность в завтрашнем дне. При этом текучесть кадров объясняет отсутствие как таковых условий для быстрого карьерного роста, на который, как правило, и рассчитывают молодые специалисты.

Однако представляется, что органы местного самоуправления имеют широчайший круг полномочий, при ежедневном разрешении которых муниципальный служащий получает глубокие знания федерального, регионального законодательства, муниципальных правовых актов и богатейший опыт решения возникающих проблем, которых у муниципалитетов немало.

У муниципального служащего в силу возложенных на него обязанностей, при ежедневном выполнении которых муниципальный служащий получает не только глубокие знания федерального, регионального законодательства, муниципальных правовых актов, но и богатейший опыт. Более того, возникает отличная возможность положительно зарекомендовать и проявить себя во взаимоотношениях с органами государственной власти, что, безусловно, будет способ-

ствовать его продвижению по службе, в том числе и в других органах власти.

Для успешного разрешения проблемы формирования нового поколения профессионально пригодных кадров для муниципального управления, или муниципальных служащих с «датчиком совести», необходимо последовательное и глубокое изучение всех стадий, составляющих процесс воспроизводства трудовых ресурсов для замещения должностей руководителей и специалистов.

Таким образом, важно формирование такой кадровой политики, которая базируется на общих закономерностях развития деятельности человека и в то же время учитывает специфику сферы социального управления — муниципальное управление [8]. То есть речь идет о таких принципах и механизмах сферы социального управления, которые формируют качественную сторону самого государства, в частности его социальную составляющую. Более того, не только формируют, но и задают такую модель развития, согласно которой, с одной стороны, оберегают муниципальное управление от непрофессионалов, а с другой стороны, привлекают в свою сферу профессионалов.

*Список литературы:*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.) (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля, 21 июля 2014 г.) // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Федеральный закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 N 131-ФЗ (действующая редакция, 2016). [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/>
3. Адамская Л.В. Модели местного самоуправления // Труд и социальные отношения. 2007. № 3. С. 154–158.
4. Адамская Л.В., Яфаркина К.Е. Местное самоуправление как ресурс общественного развития: создание механизма передачи социально ориентированным некоммерческим организациям части функций органов местного самоуправления // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 3 (8). С. 29–32.
5. Желенкова Е. О проведении риск-ориентированного государственного контроля и надзора в местном самоуправлении // Самоуправление. 2016. № 10. С. 20–21.
6. Лескова И.В. Трансформация социальной идентичности в российском обществе: социологический анализ: монография. М., 2008.
7. Саралинова Д.С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы междунар. науч. конф. (апрель 2011 г., г. Москва). Т. II. М.: РИОР, 2011. С. 65–68.
8. Поликанов Д.В. «Кадровый голод» на государственной и муниципальной службе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. № 5 (99). С. 84.
9. Яфаркина К.Е. Управленческая культура руководителя: современный тип руководителя // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2016. № 2 (7). С. 74–76.