

УДК:330

ИСАКОВА ГУЛИЗАР КАЗБЕКОВНА

к.э.н., доцент кафедры «Государственного и муниципального управления»
ФГОБУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: gulizarisakova@mail.ru

АППАЗОВА БАРИАТ ГАМЗАТОВНА

магистр кафедры «Государственного и муниципального управления»
ФГОБУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: gulizarisakova@mail.ru

ИХЛАСОВ ДЖАМАЛ ДЖАЛАЛИТДИНОВИЧ

магистр кафедры «Государственного и муниципального управления»
ФГОБУ ВО «Дагестанский государственный университет»,
e-mail: gulizarisakova@mail.ru

DOI 10.26726/1812-7096-2019-2-16-20

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРЕСТИЖА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

Аннотация. Предметом работы является многогранность такого явления, как муниципальная служба, которая предполагает неоднозначность его понимания. Ее мы будем рассматривать как в широком, так и в узком смысле. Целью работы является изучение муниципальной службы как значимой, общественно полезной деятельности, необходимой для нормального функционирования государства. Методология проведения работы основывается на возрастании роли и значения муниципальной службы как одного из элементов функционирования государственной власти. Эффективность деятельности государства и благополучие общества определяются качественным исполнением своих должностных обязанностей на каждом уровне власти. Изучены теоретические основы формирования муниципальной службы, а именно: рассмотрены основные направления повышения престижа муниципальной службы, раскрыты основные гарантии муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальная служба, государство, муниципальный служащий, престиж, имидж, гарантии, кадровое резервирование.

ISAKOV OF GULIZAR KAZBEKOVNA

Ph. D., associate Professor of "State and municipal management"
Fgbu HE "Dagestan state University",
e-mail: gulizarisakova@mail.ru

APPAZOVA BARIYAT GAMZATOVA

master of the Department of State and municipal management"
Fgbu HE "Dagestan state University",
e-mail: gulizarisakova@mail.ru

ALASOW JAMAL DJALALITDINOVICH

master of the Department of State and municipal management"
Fgbu HE "Dagestan state University",
e-mail: gulizarisakova@mail.ru

THE MAIN DIRECTIONS FOR INCREASING THE PRESTIGE OF THE MUNICIPAL SERVICE

Abstract. The purpose of the study is to identify the aspects of a phenomenon such as municipal service, which assumes ambiguity with respect to the perception of thereof that is discussed by the authors both broadly and in details. The article studies the municipal service as a significant,

socially useful activity required for the normal functioning of the state. The methodology utilized by the authors relies on the growing role and importance of municipal service as one of the elements of the functioning of the state. The efficacy of the performance of the government and the well-being of the society are identified by the proper carrying out of official duties at each level of the public administration. The authors study the theory on principles of municipal service namely, they discuss the main directions to increase of prestige of municipal service and identify the main guarantees of municipal servants.

Keywords: *Municipal service, state, municipal servant, prestige, image, guaranty, staff recruiting practices*

Муниципальное управление считается особым типом управленческой деятельности, осуществляемой органами местного самоуправления и должностными лицами, работающими в них. Главная их задача – своей практической деятельностью, направленной на удовлетворение интересов и потребностей населения, создавать благоприятные условия их жизнедеятельности, обеспечивать развитие территории муниципального образования. В конечном счете, исполняя определенный вид деятельности, они осуществляют главную миссию муниципального управления – служат людям. В этом и проявляется сущность муниципальной службы.

Муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора [11].

Муниципальная служба – это профессиональная деятельность, являющаяся основной служебной деятельностью и осуществляемая непрерывно на основе специальных навыков и знаний. При этом муниципальные служащие, вступая в трудовые отношения с муниципальным образованием, выполняют определенные трудовые функции. Как всякая профессиональная деятельность, муниципальная служба является оплачиваемой, но в отличие от государственной службы она финансируется из местного бюджета.

Муниципальная служба имеет свои специфические задачи, и к числу основных можно отнести:

1. Обеспечение прав и свобод человека и гражданина на всей территории муниципального образования.

2. Обеспечение реализаций положений Конституции РФ, федерального законодательства, законов субъектов РФ, устава муниципального образования, правовых актов организации местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления на всей территории муниципального образования.

3. Организация эффективной работы по созданию нормальных условий жизнеобеспечения населения и оказания ему в полном объеме муниципальных услуг, динамичного социально-экономического развития муниципального образования исходя из интересов населения, исторических и иных местных традиций.

4. Формирование условий для практического осуществления функций органов и должностных лиц местного самоуправления и профессиональное обеспечение реализации их полномочий.

5. Защита прав и интересов населения и органов местного самоуправления муниципального образования.

6. Подготовка, принятие, организация исполнения и исполнение решений в пределах полномочий органов местного самоуправления.

Оказание содействия федеральным органам государственной власти, расположенным на территории муниципального образования, органам государственной власти субъекта РФ [6, с. 79].

Повышение эффективности деятельности муниципальных служащих предполагает наличие высококвалифицированных работников, ориентирование на удовлетворение интересов всех граждан и всего общества. Это означает, что муниципальные служащие должны быть компетентны, обладать высоким уровнем профессионализма, быть готовыми к трудовой деятельности, заинтересованными в своей работе, так как от них зависит принятие управленческих ре-

шений. Но необходимы определенные условия для того, чтобы заинтересовать работников хорошо выполнять свою работу. Как показывает опыт, на государственной и муниципальной службе не задерживаются до 45 – это самый трудоспособный возраст. В последнее время престиж статуса муниципальных служащих снижается. Все труднее становится заинтересовать людей поступать на муниципальную службу.

Основными направлениями повышения престижа муниципальной службы являются:

1. Усиление защищенности муниципальных служащих. Для этого необходимо: во-первых, введение института уполномоченного по защите муниципальных служащих; во-вторых, определение соразмерности административных штрафов, налагаемых на муниципальных служащих, которые они могли бы оплатить в установленные сроки; в-третьих, внесение изменений в трудовое законодательство, которые предусматривают определенные ограничения общего размера задержания заработной платы муниципальных служащих.

2. Создание позитивного имиджа муниципальных служащих. Позитивный имидж муниципального служащего обеспечивает необходимый уровень доверия со стороны населения, поддержку их деятельности. Основными каналами создания позитивного имиджа являются местные средства массовой информации, пресс-конференции, личные встречи муниципальных служащих с населением. Но чтобы создать такой имидж, сам муниципальный служащий должен обладать определенным набором качеств: профессионализм, компетентность, ораторские качества, честность и законность. Таким образом, проведение работы по формированию позитивного имиджа муниципального служащего приобретает большое значение для повышения качества жизни населения и успешного развития муниципального образования.

3. Изменение культуры взаимоотношения органов государственной власти и местного самоуправления. Способы взаимоотношений органов государственной власти и местного самоуправления закреплено как в федеральном законодательстве, так и законодательстве РФ. Для их взаимоотношений необходимо: создание уполномоченных органов государственной власти, которые будут оказывать содействие деятельности органам местного самоуправления; способствовать созданию координационных и совещательных органов, территориальных органов исполнительной власти в территориальных единицах субъектов РФ; принятию региональных и местных программ развития местного самоуправления; оказанию органам местного самоуправления финансовой помощи.

4. Формирование единого кадрового пространства. Необходимость формирования единого кадрового пространства вытекает из таких принципов, как целостность, равенство, равный доступ граждан к муниципальной службе. И государственным служащим, и муниципальным служащим должны предъявляться одинаковые требования [14, с. 95].

Важной составляющей успешной деятельности муниципальных служащих являются следующие гарантии:

1. Нормальные условия работы, которые обеспечивают нормальное исполнение муниципальными служащими должностных обязанностей.

2. Денежное содержание и выплаты иного рода, которые осуществляются как из федерального бюджета, так и из бюджета субъектов РФ.

3. Ежегодный оплачиваемый отпуск.

4. Медицинское страхование как самого муниципального служащего, так и членов его семьи, даже после выхода на пенсию.

5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации с сохранением денежного обеспечения.

6. Пенсионное обеспечение за выслугу лет.

7. Обязательное страхование жизни на случай причинения вреда, заболевания или потери трудоспособности

8. Защита муниципального служащего и членов его семьи от насилия, угроз со стороны населения в связи с исполнением своих должностных обязательств [1, с. 180].

Нужно подчеркнуть, что для эффективного функционирования муниципального образования необходимо наличие высококвалифицированных работников и соответствующие условия, чтобы муниципальные служащие могли выполнять свои полномочия, их нужно мотивировать, чтобы они работали. Только в этом случае люди будут работать и, соответственно, муници-

пальная служба будет эффективна.

Муниципальную службу современной России можно представить как определенную систему, которой присуще свойство постоянно изменяться. Чтобы разрешить существующие проблемы, ей необходимо постоянно находиться в движении, видоизменяться, находить новые инструменты решения проблем, дополняться, разрабатывать новые нормативные акты.

Муниципальную службу принято оценивать по различным качествам. Одним из этих качеств является степень эффективности предоставления услуг обществу и организациям. В связи с этим гражданское общество с каждым разом предъявляет муниципальной службе все больше и больше требований.

Исходя из содержания проведенного исследования, можно заметить что уровень профессионального образования муниципальных служащих весьма не утешителен для наших дней. Эта проблема ведет за собой и другие неблагоприятные ситуации. Одной из них является недостаточная открытость института муниципальной службы, которая чревата проблемами бюрократизма и коррупции. А законодательство, которое должно регулировать обеспечение эффективности деятельности муниципальных служащих, к сожалению, само нуждается в регулировании.

Реализация деятельности муниципальных служащих обуславливается работой множества составляющих элементов, из которых можно назвать основными следующие факторы:

- изменение определенных составляющих частей действующего законодательства или, при необходимости, полное изменение законов.
- усовершенствование кадровой политики, осуществляемой на муниципальной службе.
- регулирование органов местного самоуправления.

Начиная решать проблемы муниципальной службы, необходимо пересмотреть весь тот опыт, который у нас был в сфере муниципальной службы, переосмыслить историю зарубежного муниципального управления и уже сейчас сделать вклад в преобразование и улучшение настоящего состояния. Ведь будущее муниципальной службы зависит от эффективности принимаемых решений.

Литература

1. Беспарточный Б. Д., Медведев И. Н. Пути повышения эффективности управления персоналом государственной и муниципальной службы / Беспарточный Б. Д., Медведев И. Н. // *Известия Юго-Западного государственного университета*. № 1(18)-2016.
2. Захаров Н. И. Государственное и муниципальное управление [Текст]: учебник/Захаров Н.И., Попов В.Д., Есин В.А. – М.: ИНФРА-М, 2014.
3. Иванов А. С., Михайлова О. В. История становления муниципальной службы в России / Иванов А. С., Михайлова О. В. // *Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская опыт*. Сборник научных статей VI Международной конференции. – 2016.
4. Исакова Г. К. Модернизация системы управления гражданской и муниципальной службы в Республике Дагестан / Исакова Г. К. // *Всероссийский научно-аналитический журнал ВАК «Финансовая экономика»*. – № 6. – Ч. 9. – 2018.
5. Исакова Г. К. Формирование и развитие кадрового потенциала муниципальной службы / Исакова Г. К. // VI Международная научно-практическая конференция: «Фундаментальные научные исследования». Анапа, 15.11. 2018.
6. Кабашов С. Ю. Организация муниципальной службы [Текст]: Учебник / Кабашов С. Ю. М.: ИНФРА-М, 2010.
7. Кочетков А. В. Государственная и муниципальная служба [Текст] : Учебник для бакалавров / Кочетков А. В., Сульдина Г. А., Халилова Т. В. – М.: Юрайт, 2014.
8. Медведев А. В. Профессиональное развитие кадрового корпуса муниципальной службы / Медведев А. В. // *Вестник Челябинского государственного университета*. – № 9 (364)-2015.
9. Муравченко В. Б. Условия и порядок прохождения муниципальной службы в субъектах Российской Федерации / Муравченко В. Б. // *Омский научный вестник*. – № 19-2015.
10. Мустафина Л. И., Богатырева М. Р. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих / Мустафина Л. И., Богатырева М. Р. // *Интернет журнал науковедение*. – № 2(21)-2014
11. О муниципальной службе в Российской Федерации [Текст]: федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 03.08.2018).
12. Романкевич Т. Г. Проблемы кадровой политики муниципальной службы/ Романкевич Т. Г. // *Актуальные проблемы права, экономики и управления*. – № 12-2016.
13. Стацюков Д. С. Понятие и особенности правового статуса муниципального служащего / Стацюков Д. С. // *Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика*. –2017.

14. Шугрина Е. С. Основные направления повышения престижа муниципальной службы / Шугрина Е. С. // Актуальные проблемы российского права. – № 10(59)-2015.
15. Эбзеева Ф. И. Кадровое резервирование как инструмент повышения эффективности системы управления персоналом государственной и муниципальной службы // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. – 2016.
16. Robey D., Holmstrom J. Transforming municipal governance in global context: a case study of the dialectics of social change. // Journal of Global Information Technology Management. 2001. T. 4. No. 4. P. 19.
17. Tarasova T. S. Total control over the quality of the state (municipal) services in Russia // Перспективные исследования в науке: теория и практика The Collection of Scholarly Papers. London, 2016. P. 26–28.
18. V. Ignatov. Public and municipal service in Russia: history and modernity // Государственная служба. 2011. No. 1 (69). P. 25.
19. Gross N. V. Improvement of personnel policy in the system of public administration // Инновационные персонал-технологии в развитии кадрового потенциала организации. Сборник статей. Санкт-Петербург, 2017. P. 91–96.

References:

1. Besposchadny B. D., Medvedev I. N. Ways of increase of efficiency of personnel management state and municipal service / Besposchadny B. D., Medvedev I. N. // News of southwest state University. № 1(18)-2016.
2. Zakharov N. I. State and municipal management [Text]: textbook / Zakharov N. And. Popov V. D., Esin, V. A. – M.: INFRA-M, 2014.
3. Ivanov A. S., Mikhailova O. V. History of formation of municipal service in Russia / Ivanov A. S., Mikhailova O. V. // Institutes and mechanisms of innovative development: world experience and Russian experience. Collection of scientific articles of the VI International conference. – 2016.
4. Isakova G. K. Modernization of management system of civil and municipal service in the Republic of Dagestan / Isakova G. K. // all-Russian scientific and analytical journal of VAK Financial economy." – № 6. – Part 9. – 2018.
5. Isakova G. K. Formation and development of personnel potential of municipal service / Isakova G. K. // VI international scientific and practical conference: "Fundamental scientific researches." Anapa, 15.11. 2018.
6. Organization of municipal service [Text]: Textbook / Kabashov S. Yu. M.: INFRA-M, 2010.
7. Kochetkov A. V. Public administration [Text] : Textbook for bachelors / Kochetkov A. V. Sul'din, G. A., Khalilova T. V. – M.: yurait, 2014.
8. Medvedev A.V. Professional development of the personnel corps of the municipal service / Medvedev A.V. // Bulletin of the Chelyabinsk state University. – № 9 (364)-2015.
9. Muravchenko V. B. Conditions and procedure of municipal service in the subjects of the Russian Federation / Muravchenko V. B. // Omsk scientific Bulletin. – № 19-2015.
10. Mustafina L. I., Bogatyreva M. R. Improvement of professional training of state and municipal employees / Mustafina L. I., Bogatyreva M. R. // Internet journal of science. – № 2(21)-2014
11. On municipal service in the Russian Federation [Text]: Federal law No. 25-FZ of 02.03.2007 (ed. of 03.08.2018).
12. Romankevich T. G. Problems of personnel policy of municipal service / Romankevich T. G. // Actual problems of law, Economics and management. – № 12-2016.
13. Strukov D. S. Concept and features of the legal status of the municipal employee's / Strukov D. S. // Social Sciences, Humanities and law: theory and practice. -2017.
14. Shugrina E. S. the Main directions of increasing the prestige of municipal service / Shugrina E. S. // Actual problems of Russian law. – № 10(59)-2015.
15. Ebzееva F. I. Personnel redundancy as a tool to improve the effectiveness of the system of personnel management state and municipal service // Modern researches of problems of management of human resources. – 2016.
16. Robey D., Holmstrom J. Transforming municipal government in global context: a case study of the dialectics of social change. // Journal of Global Information Technology Management. 2001. Vol. 4. No. 2. 4. P. 19.
17. Tarasova T. S. Total control over the quality of the state (municipal) services in Russia // Promising research in science: theory and practice of The Collection of Scholarly Papers. London, 2016. P. 26-28.
18. V. Ignatov. Public and municipal service in Russia: history and modernity // Public service. 2011. No. 2. 1 (69). P. 25.
19. Gross N. V. Improvement of personnel policy in the system of public administration // Innovative personnel-technologies in development of personnel potential of the organization. Collected papers. St. Petersburg, 2017. P. 91-96.