



Научная статья

УДК 34

<https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-5-117-120>

EDN: <https://elibrary.ru/yyltyo>

NIION: 2003-0059-5/23-789

MOSURED: 77/27-003-2023-05-988

К вопросу о государственном контроле и кадровой политике на государственной гражданской службе

Теймураз Эльбрусович Каллагов

Горский государственный аграрный университет, Владикавказ, Россия, mail@law-books.ru

Аннотация. Уточняется теоретико-методологическое понимание содержания и сущности эффективного государственного контроля института кадровой политики на государственной гражданской службе в Российской Федерации. В процессе развития российского государства и, как следствие, новой системы государственного управления, в Российской Федерации большое внимание уделяется становлению и развитию работы с кадрами в государственных органах власти. В целом, государственная кадровая политика представляет собой комплекс мероприятий по разработке и формированию требований, функций, методов и технологий кадровой деятельности, с учетом прогнозируемых потребностей в кадрах на государственной (муниципальной) службе и уровня развития государственного аппарата в целом.

Ключевые слова: муниципальная служба, публичная власть, народовластие, местное самоуправление, государственная кадровая политика, конституция

Для цитирования: Каллагов Т. Э. К вопросу о государственном контроле и кадровой политике на государственной гражданской службе // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 5. С. 117–120. <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-5-117-120>. EDN: YYLTYO.

Original article

On the issue of state control and personnel policy in the state civil service

Teymuraz E. Kallagov

Gorsky State Agrarian University, Vladikavkaz, Russia, mail@law-books.ru

Abstract. The theoretical and methodological understanding of the content and essence of effective state control of the Institute of personnel policy in the state civil service in the Russian Federation is clarified. In the process of development of the Russian state and, as a consequence, the new system of public administration, in the Russian Federation, much attention is paid to the formation and development of work with personnel in state authorities. In general, the state personnel policy is a set of measures for the development and formation of requirements, functions, methods and technologies of personnel activities, taking into account the projected needs for personnel in the state (municipal) service and the level of development of the state apparatus as a whole.

Keywords: municipal service, public power, people's power, local self-government, state personnel policy, constitution

For citation: Kallagov T. E. On the issue of state control and personnel policy in the state civil service. Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2023;(5):117–120. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2073-0454-2023-5-117-120>. EDN: YYLTYO.

Эффективный контроль не мыслим без восприимчивости служащих к требованиям времени. Успешность воплощения официально закрепленной кадровой политики в жизнь во многом зависит от механизмов ее реализации. Эти механизмы объединяют кадровые процессы и механизмы их нормативного правового, организационно-методического и социально-психологического обеспечения. Большое значение для решения тактических вопросов реализации государственной кадровой политики имеют законодательные и нормативные правовые акты:

приказы, распоряжения, положения об органах и их подразделениях, административные и должностные регламенты, служебные распоряжки, инструкции и другие локальные акты [3, с. 413].

Правовое закрепление кадровой политики, с одной стороны, делает ее обязательной для исполнения, а с другой, — устанавливает нормы поведения, рассчитанные на определенный срок. Организационно-методическое обеспечение кадровой политики необходимо, поскольку нормы должны быть не только официально закреплены, но и однозначно по-

© Каллагов Т. Э., 2023



няты разными по статусу и профессиональной принадлежности людьми.

На сегодняшний день муниципальная служба представляет собой сравнительно новую форму службы в России. Ее деятельность в стране началась недавно и насчитывает всего около четверти века. Да и собственно понятие «муниципальная служба» является относительно новым термином в отечественной правовой науке. Его появление связано с всенародным принятием в 1993 г. Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой была установлена совершенно новая, обособленная и самостоятельная форма осуществления публичной власти народа Российской Федерации — местное самоуправление [6, с. 256].

Организация и осуществление местного самоуправления вызвало необходимость формирования и внедрения нового аппарата высококвалифицированных специалистов — муниципальных служащих.

Одно из наиболее важных положений доктрины заключается именно в этом: муниципальная служба в Российской Федерации значительно отделена от службы государственной, как и государственные органы власти отделены от органов местного самоуправления. На региональном уровне субъекты Российской Федерации также принимают законы о муниципальной службе, которые конкретизируют положения федеральных законов применительно к конкретному региону, его национальным, организационным, культурным и иным особенностям.

Кадровая политика на государственной гражданской службе, по мнению диссертанта, должна включать в себя такие основные вопросы, как:

- 1) необходимость создания равных условий для проявления каждым государственным гражданским служащим своих способностей и профессиональных навыков;
- 2) возможность стимулирования профессионального роста в трудовой деятельности государственных гражданских служащих;
- 3) системный подход в работе с кадрами государственной гражданской службы;
- 4) предупреждение коррупции на государственной гражданской службе;
- 5) механизмы формирования профессионального обучения кадрового резерва и т. д.

Государство как единственный работодатель в рамках кадровой политики осуществляет подбор и

подготовку государственных гражданских служащих, а также формирует определенные требования к ним. В их число входят требования к квалификации, способностям, навыкам, профессиональным компетенциям, качеству исполнения должностных обязанностей, вопросы поведения на службе, в том числе антикоррупционного.

Кадровая политика государства опирается на руководящие правила (принципы). Они отражают тенденции развития кадровых отношений и закономерности процессов кадровой деятельности. Принципы являются основными правилами, на которые опирается государство при разработке и реализации кадровой политики [4].

Государственная кадровая политика направлена на подбор кадров, управление посредством которых будет осуществляться на основе меритократического принципа, иными словами «власть достойных». Этому свидетельствуют различные разрабатываемые государством программы по совершенствованию кадровой политики, по подбору высококвалифицированных кадров, наращиванию кадрового потенциала, благодаря которому можно будет сформировать кадровый резерв государственного аппарата и обеспечить подбор достойного кадрового состава. В общем смысле под государственной кадровой политикой понимается комплекс мероприятий по разработке и формированию требований, функций, методов и технологий кадровой деятельности с учетом состояния развития государственного аппарата и прогнозов о потребностях в кадрах государственных и муниципальных служащих [1, с. 352].

Такое положение вещей ведет к серьезному перекосу в правопонимании, к недооценке роли суда в обществе, к отношению к судебной власти как второстепенной. В самом деле, куда обращается обыватель, если чьим-либо противозаконным поведением не слишком грубо нарушаются его права (соседи шумом мешают нормальному отдыху, мужем нанесены побои, подростки сожгли газеты в почтовом ящике и т. д.). К участковому инспектору — представителю органа исполнительной власти, выступающему в данном случае в качестве нижнего звена государственной власти на местах. Только она, власть административная, может помочь в таком случае, только она может действовать быстро и эффективно. Суд же — это «тяжелая артиллерия», которую можно и нужно приводить в действие только в особо серьезных случаях. Такое



положение стало до того привычным, что уже представляется совершенно нормальным.

С учетом того что судебные участки и должности мировых судей могут создаваться и упраздняться законами субъектов РФ, а общее количество судебных участков может изменяться законом РФ, в том числе, по предложению субъекта РФ, необходимо принять меры к обеспечению того, чтобы эта возможность не стала способом оказания воздействия на мировых судей, формой ограничения их независимости и незыблемости, механизмом, используемым для устранения судьи, оказавшегося «неудобным» для органов власти субъекта Российской Федерации [2, с. 122].

В законе субъекта РФ необходимо тщательно регламентировать последствия ликвидации судебного участка или изменения его границ. В таком качестве можно предусмотреть, например, наступление определенных материальных последствий для субъекта РФ (скажем, выплата мировому судье, чей участок упразднен, денежного содержания, в размере его заработной платы, все время до окончания его срока полномочий). Иное решение вопроса об органах, правомочных осуществлять мероприятия организационного характера в отношении судей Российской Федерации, будет принижать роль судебных органов, ставить их в положение просителя [5].

Материально-техническое обеспечение деятельности мировых судей, создание им надлежащих условий для осуществления правосудия, на наш взгляд, должно осуществляться отдельным (обособленным от судебной системы) органом исполнительной власти субъекта РФ. Управления Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации в каждом субъекте РФ должны быть сосредоточены на отправлении правосудия, на решении организационных вопросов, непосредственно связанных с осуществлением судами правосудия. Судейский корпус и управления Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации в каждом субъекте РФ, на наш взгляд, не должны отвлекаться от своей основной деятельности. Такими представляются нам основные черты, определяющие организацию системы мировых судей [3, с. 414].

Институт мировых судей представляет собой важную часть судебной системы, и поэтому вся его деятельность получила четкое закрепление в законодательстве. Нормативно-правовая база представляет собой систему правовых актов, регулирующих орга-

низацию и деятельность мировых судей и судебной системы в целом. В иерархии законодательства о деятельности судей Конституция РФ занимает главное положение. Кроме того, на региональном уровне нормативно-правовая база о деятельности мировых судей представлена законами субъектов Российской Федерации (о создании и количестве судебных участков в регионе). Состояние документационного обеспечения управления любой организацией оказывает непосредственное влияние на качество ее работы, именно поэтому правильная постановка работы с документами имеет особое значение в обеспечении работы мировых судей.

Организовано выполнение работ по комплексному эксплуатационному и техническому обслуживанию, уборке зданий, помещений судебных участков мировых судей и прилегающих территорий на основании государственных контрактов, заключенных согласно Федеральному закону от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд». Во исполнение решений Антитеррористической комиссии г. Москвы в целях обеспечения безопасности и антитеррористической защищенности объектов размещения судебных участков реализованы мероприятия по усилению пропускного режима.

Список источников

1. Вечер Л. С. Государственная кадровая политика и государственная служба. Мн. : Вышэйшая школа, 2013.
2. Войтович В. Ю. Государственная и муниципальная служба. Ижевск : Изд-во «Удмуртский университет», изд-во Института экономики и управления ФГБОУ ВПО «УдГУ», 2013.
3. Знаменский Д. Ю. Государственная и муниципальная служба. М. : Юрайт, 2019.
4. Каллагов Т. Э. Правовой режим осуществления муниципальной службы в Российской Федерации: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2008.
5. Коковихин А. Ю. Социальное партнерство как механизм реализации государственной кадровой политики // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2016. № 3. С. 94–102.
6. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики. 2-е изд. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017.



References

1. Veher L. S. State personnel policy and public service. Mn. : Higher School, 2013.
2. Voitovich V. Yu. State and municipal service. Izhevsk : Publishing house «Udmurt University», Publishing house of the Institute of Economics and Management of the Federal State Educational Institution «UdGU», 2013.
3. Znamensky D. Y. State and Municipal Service. M. : Yurayt, 2019.
4. Kallagov T. E. The legal regime of municipal service in the Russian Federation: abstract. diss. ... cand. jurid. M., 2008.
5. Kokovikhin A. Yu. Social partnership as a mechanism for the implementation of the state personnel

policy // Bulletin of the South Ural State University. 2016. No. 3. P. 94–102.

6. Cherepanov V. V. Fundamentals of public service and personnel policy. 2nd ed. M. : UNITY-DANA, 2017.

Библиографический список

1. Каллагов Т. Э. Формирование и развитие муниципальной службы в условиях модернизации местного самоуправления в современной России // Финансовое право и управление. 2014. № 2. С. 32–40.

Bibliographic list

1. Kallagov T. E. Formation and development of municipal service in the conditions of modernization of local self-government in modern Russia // Financial law and management. 2014. No. 2. P. 32–40.

Информация об авторе

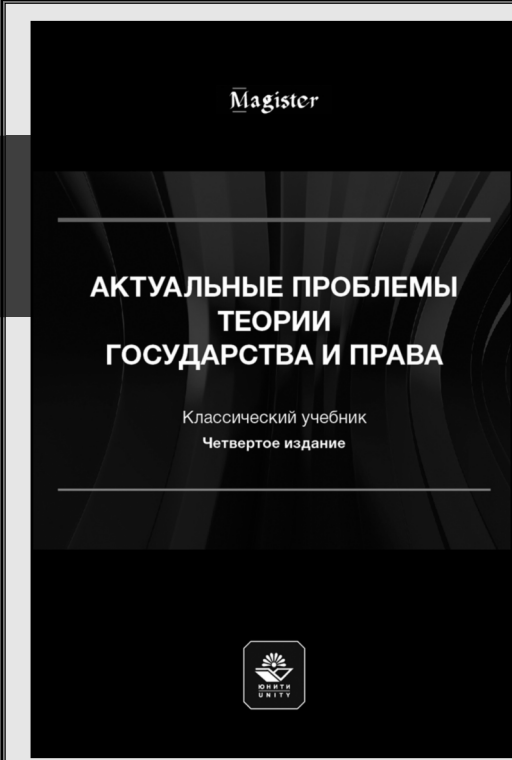
Т. Э. Каллагов — декан юридического факультета Горского государственного аграрного университета, кандидат юридических наук, доцент.

Information about the author

T. E. Kallagov — Dean of the Faculty of Law of the Gorsky State Agrarian University, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 21.02.2023; одобрена после рецензирования 21.04.2023; принята к публикации 20.06.2023.

The article was submitted 21.02.2023; approved after reviewing 21.04.2023; accepted for publication 20.06.2023.

	АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА Учеб. пособие. 4-е изд., перераб. и доп. Гриф МУМЦ «Профессиональный учебник» Гриф НИИ образования и науки Под ред. А.И. Клименко, М.М. Рассолова; под общ. ред. В.П. Малахова, В.В. Оксамытного Исследуются проблемы предмета и методов теории государства и права, новые теоретические аспекты происхождения права и государства, проблемы государственной власти в условиях глобализации, признаки, типология, строение и функции современного государства. Рассматриваются сущность и парадигмы права, новые подходы к формам, правотворчеству и систематизации нормативно-правовых актов, а также вопросы теории правоотношений, реализации, толкования норм права и ответственности в демократическом обществе. Для студентов, аспирантов, преподавателей юридических вузов и факультетов, всех интересующихся проблемами развития государства и права.
---	---