

establishing sustainability in society, but also in ensuring fundamental rights and freedoms, eliminating stereotypes of anomie, delusions of impunity among those inclined to lead an antisocial or anti-social lifestyle.

References:

1. Code of Ukraine on Administrative Offenses. Code of December 7, 1984 № 8073-X. Information of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR (VVR). 1984. Supplement to № 51. Art. 1122
2. Bityak Yu.P., Garashchuk V.M., Dyachenko O.V. etc. Administrative law of Ukraine: textbook. Kyiv: Yurinkom Inter, 2005. 544 p.
3. Administrative activity of internal affairs bodies: Training assistant; under the general ed. Kovalenko V.V. K.: PE "Direct Line", 2014. 408 p
4. On the National Police: Law of Ukraine of 02.07.2015 № 580-VIII (Information of the Verkhovna Rada (VVR), 2015, № 40-41, p.379)
5. On the participation of citizens in the protection of public order and the state border: Law of Ukraine of June 22, 2000. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine. 2000.№ 40.St.338.

КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ

*Мочалкина П.В., магистрант группы МЮ-3211 ФГБОУВО «Хакасского
государственного университета им.Н.Ф.Катанова»*

Принцип профессионализма и компетентности является одним из ключевых для государственной гражданской службы и муниципальной службы. Государственные гражданские служащие и муниципальные служащие, согласно федеральным законам или законам местного самоуправления, а также с внутренними нормативными актами наделены специфическими полномочиями. В связи с этим кандидаты на замещение должностей должны проходить определенный отбор.

В теории под набором методов, принципов, механизмов, процедур отбора кадров, а также организации их работы принято называть кадровые технологии.

По мнению Мироновой И.И. кадровые технологии выполняют ряд важных функций, таких как:

1. воздействие на всю систему социальных отношений, направленное на достижение главной кадровой цели - обеспечение организации персоналом необходимого качества и в желательном для организации количестве;
2. рациональное использование персонала путем полноценного включения его в организационно-социальную систему;
3. обеспечение воспроизводства и преемственности накапливаемого работниками профессионального опыта.[1; 293]

Базовые кадровые технологии в управлении включают в себя следующие модули:

1. отбор и подбор персонала;
2. адаптация персонала;
3. обучение персонала;
4. оценка и аттестация персонала;
5. формирование кадрового резерва;
6. управление развитием карьеры[2; 9].

Если произвести соотношение между базой и Федеральным законом № 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации[3], а также Федеральным

законом № 25-ФЗ О муниципальной службе в Российской Федерации[4] возможно выделить данные формы кадровых технологий:

1. конкурсный отбор;
2. квалификационный экзамен;
3. кадровый резерв;
4. наставничество;
5. аттестация;
6. ротация;
7. профессиональное развитие;
8. мотивация;
9. должностные регламенты.

Замещение должности государственной гражданской службы и муниципальной службы в Российской Федерации, исходя из принципа равного доступа к службе, происходит на основе открытого конкурса. В зависимости от категорий и групп должностей службы определяется соответствие кандидатов квалификационным требованиям. Как правило, такой отбор происходит в формах: анкетирование, индивидуальное собеседование, написание рефератов и иных письменных работ, групповые дискуссии, тестирование. Конкурсный отбор также осуществляется при назначении на должности другого уровня и ранга.

Следующий этап - квалификационный экзамен, по результатам которого кандидата либо назначают на должность, либо зачисляют в кадровый резерв.

Одного обладания теоретическими знаниями и личными качествами не достаточно для полноценного осуществления должностных полномочий. В связи с этим, в целях адаптации нового служащего в системе существует институт наставничества. Непосредственное взаимодействие опытного служащего с начинающим позволяет значительно сократить время освоения человеком новой профессиональной деятельности, его вхождения в организационные отношения, способствует удержанию в государственных органах наиболее ценных специалистов, обладающих необходимыми компетенциями.

Такой инструмент как аттестация позволяет обеспечить контроль соответствия служащего занимаемой должности. Вместе с этим, более важное место в ряду кадровых технологий государственной гражданской службы и муниципальной службы занимает развитие персонала. Помимо базовой управленческой подготовки выполнение обязанностей служащего может потребовать дополнительных компетенций. Во исполнение данной цели осуществляется обучение, повышение квалификации, получение служащим дополнительного профессионального образования.

Активно практикуется на государственной и муниципальной службе ротация. Она представляет собой назначение служащего том же или в другом органе власти, либо его территориальном органе на иную должность, включенную в перечень должностей гражданской службы, по которым предусматривается ротация. Во-первых, это необходимо в целях антикоррупционной политики, а во-вторых, ротация способствует приобретению иного опыта, что ведет к расширению компетенций.

Как нам стало уже известно, одной из приоритетных задач государственной гражданской службы и муниципальной службы, является повышение эффективности работы отдельно взятого служащего, а также всей системы государственного и муниципального управления. Ее решение требует поиска особых технологий, которые позволяют оптимизировать приемы и методы кадровой работы, а также применять их на разных уровнях службы.

Рассмотрим несколько зарубежных примеров кадровых технологий. Так, например, во Франции и Германии формируется определённая этика государственного или муниципального служащего, которая приобретает характер идеологии «слуги народа»[5; 137] с уклоном на правовые знания служащего.

В Великобритании учебные программы государственных и муниципальных служащих гибки. Это обстоятельство позволяет оперативно откликаться на цели и задачи текущей политической и социально-экономической ситуации, а также существует четкая система контроля качества полученного образования.

Среди российских инноваций в сфере кадровых технологий для государственной и муниципальной службы следует отметить:

1. Ассесмент-центр – групповой мониторинг, состоящий из комплекса заданий и упражнений, которые выполняют кандидаты. Оценку проводит комиссия и по результатам определяются сильные и слабые стороны каждого кандидата. Положительный опыт такой технологии был в Липецкой области [6; 26].

2. Кадровый аудит - это независимая, деятельность, включающая систему мероприятий по сбору информации, диагностике причин возникающих в организации проблем в области управления человеческими ресурсами, оценка их важности и возможности разрешения, разработка конкретных рекомендаций в соответствии с поставленными целями развития организации и направленная на повышение эффективности функционирования организации. Кадровый аудит успешно применялся в Свердловской области [7; 167].

На наш взгляд, в России наиболее эффективно покажет себя кадровая технология, основанная на принципе рейтинговой системы оценки качества деятельности служащих. Применительно к каждому органу власти следует разработать нормативные акты, содержащие определенные критерии, например: количество обращений и количество положительных решений, скорость разрешения дел, количество пройденных курсов повышения квалификации по профилю органа власти и т.п. Из этих критериев рассчитывать возможность для перевода на более высокую должность или наоборот более низкую. Такая модель будет стимулировать государственного или муниципального служащего выполнять деятельность качественно и побуждать к самосовершенствованию, что окажет влияние на государственный аппарат в целом.

Таким образом, кадровые технологии, используемые на государственной и муниципальной службе, обеспечивают отбор наиболее подходящих претендентов, что способствует повышению эффективности и результативности деятельности органов власти.

Список литературы:

1. Миронова И.И. Базовые кадровые технологии в системе государственной гражданской службы // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2020. – № 163. – С. 290-302.
2. Богатырева О.Н., Бармина Е.Ю., Кадровые технологии в системе управления персоналом: учебное пособие / СПбГТУРП.- СПб., – 2013. – 46 с.
3. Федеральный закон от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
4. Федеральный закон от 02 марта 2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» N 25-ФЗ // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/
5. Омарова А.Т., Ким Ю.Ю. Зарубежный опыт организации процесса управления кадрового обеспечения в системе государственной службы // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 1-2. – 136-142.
6. Гончарова Е.А., Рукин К.Н. Использование методики ассесмент-центра при оценке государственных гражданских служащих Липецкой области // Государственная служба, –2021. – Т. 23 № 3(131) – С. 24-32.

7. Васильева Е.И., Зерчанинова Т.Е., Ручкин А.В. Кадровый аудит в органах государственной власти. // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2015 – № 1. – С. 164-171.

АНАЛИЗ КОЛЛИЗИОННОСТИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

*Мырзахметова С.М., магистрант I курса юридического факультета
Карагандинского университета имени Е.А. Букетова*

Обретение Казахстаном независимости, строительство открытого демократического общества с рыночной экономикой, активизировали миграционные процессы. Уместно напомнить, что Казахстан, находясь в составе Российской империи, а затем Советского Союза, постоянно подвергался миграционной экспансии. Но сегодня, в условиях глобализации, миграция стала общемировой проблемой, и практически перед всеми государствами стоит задача регулирования межстрановых миграционных потоков. Трудовая деятельность иностранцев и лиц без гражданства на территории Республики Казахстан и граждан Республики Казахстан за границей осуществляется в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Иностранцы, постоянно проживающие в Республике Казахстан, в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Республики Казахстан. При регулировании трудовой миграции приоритетное значение имеет защита внутреннего рынка труда. При этом не допускается выдворение трудящихся - мигрантов, законно допущенных на территорию Республики Казахстан, если по каким-либо причинам изменилась ситуация и снизилась потребность в иностранных работниках.

Как известно, на уровень трудовой миграции влияет множество факторов. К ним, прежде всего, относятся конституционный строй, политическая система, экономическое развитие государства, адекватное законодательное обеспечение. Республика Казахстан в последние пятнадцать лет привлекает иностранную рабочую силу и следует подчеркнуть, что государство прилагает усилия по обеспечению контроля над трудовой миграцией. Вместе с тем, в этой сфере имеется ряд проблем, которые общеизвестны, но, тем не менее, не решаются годами. Это, прежде всего, нарушение условий ввоза иностранной рабочей силы. По этому поводу Глава государства, выступая на Совете иностранных инвесторов, сказал, что «из года в год растет количество привлекаемой иностранной рабочей силы. Это оправдано если в страну приглашаются высококлассные специалисты узкого профиля - инженеры, технологи. Но в реальности в рамках выделяемой квоты в Казахстан приезжают рабочие, в которых нет недостатка в нашей стране: повара, разнорабочие строительных специальностей». Довольно широко распространена необоснованная дифференциация оплаты труда, различия в социально-бытовом обеспечении иностранных и местных работников. Иностранцы зачастую не выполняют требования законодательства о профессиональной переподготовке из числа наших граждан местных кадров, поиску нужных кадров на внутреннем рынке труда, предъявляя при этом завышенные требования к нашим согражданам при отборе на работу на конкурсной основе и т. д. [1, с. 111].

В Послании Главы государства народу Казахстана отмечено, что миграционные процессы оказывают большое влияние на рынок труда. «Казахстан – вторая страна в СНГ по количеству принимаемых трудовых мигрантов. Нужны правильные решения проблем в этой сфере. Правительству предстоит разработать новую Концепцию миграционной политики. В ней также следует отразить механизмы защиты прав наших граждан, работающих за рубежом» [2].