

альной формой данного доказательства, ни источником данного доказательства. Рассматриваемое правило в равной степени должно быть распространено на показания любых участников уголовного процесса.

Подводя итог, отметим, что правильно будет говорить о необходимости изложения п. 1 ч. 2 ст. 75 УПК РФ в следующей редакции: «2) показания участника уголовного судопроизводства, основанные на догадке, предположении, слухе, а также показания участника уголовного судопроизводства, который не может указать источник своей осведомленности».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Калиновский К. Б. Обоснованность уголовно-процессуальных решений в свете учения о бремени доказывания // Доказывание и принятие решений в современном уголовном судопроизводстве : материалы Международной научно-практич. конф., посвящ. памяти д-ра юрид. наук, проф. П. А. Лупинской : сб. науч. тр. М., 2011. С. 59–65.
2. Смирнов А. В. Формальные средства доказывания в уголовном праве и процессе : монография. М. : НОРМА: ИНФРА-М, 2018. 239 с.
3. Уголовный процесс : учебник / А. В. Смирнов, К. Б. Калиновский ; под общ. ред. проф. А. В. Смирнова; 4-е изд., перераб. и доп. М. : КНОРУС, 2008. 704 с.

УДК 349.2

ББК 67.400.7+67.405

КАДРОВАЯ РАБОТА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

О. Л. Казанцева

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Проводимые реформы в системе государственной и муниципальной службы направлены на повышение эффективности работы кадровых служб, которые становятся активными субъектами кадровой политики, поиска претендентов на должности, оценки качества работы служащих, планирования и прогнозирования. В условиях цифровизации государственного управления, меняющейся экономики муниципальным образованиям требуются высококвалифицированные специалисты, оперативно реагирующие на изменения законодательства, обладающие новыми компетенциями и качественно выполняющие свои профессиональные обязанности. В этой связи повышается роль кадровых служб муниципальных образований, что актуализирует проводимое исследование.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровое планирование, кадровый аудит, муниципальная служба, органы местного самоуправления.

PERSONNEL WORK IN THE MUNICIPALITY

O. L. Kazantseva

Altai State University (Barnaul, Russia)

The ongoing reforms in the system of state and municipal service are aimed at increasing the efficiency of personnel services, which become active subjects of personnel policy, searching for applicants for positions, assessing the quality of employees' work, planning and forecasting. In the context of the digitalization of public administration and a changing economy, municipalities need highly qualified specialists who can promptly respond to changes in legislation, possess new competencies and perform their professional duties

in a quality manner. In this regard, the role of the personnel services of municipalities is increasing, which updates the ongoing research.

Keywords: personnel policy, personnel planning, personnel audit, municipal service, local government bodies.

Doi: [https://doi.org/10.14258/ralj\(2021\)1.3](https://doi.org/10.14258/ralj(2021)1.3)

Органы местного самоуправления организационно обособлены от органов государственной власти и предназначены для решения вопросов местного значения. Авторитет органов местного самоуправления непосредственно у населения зависит прежде всего от кадрового состава, который должен быть профессиональным и адаптированным к современным трендам государственной политики.

Кадровая служба — специализированный орган, занимающийся реализацией кадровой политики в муниципальном образовании (отдел, управление и пр.). Она играет большую роль при формировании кадрового потенциала органов местного самоуправления и при реализации кадровой политики.

Кадровая политика — одно из основных направлений деятельности органов местного самоуправления. К задачам кадровой политики относят формирование кадрового состава и его дальнейшее развитие в целях эффективного решения вопросов местного значения. Кадровая политика в органах местного самоуправления отличается от кадровой политики в других организациях. Субъектом кадровой политики в муниципальном образовании является представитель нанимателя (работодатель), который совместно с кадровой службой участвует в ее реализации и принимает окончательные решения. Объект кадровой политики тоже имеет отличия. К нему относятся муниципальные служащие, имеющие особый правовой статус (например, на них возложены ограничения, запреты, осуществляется контроль за их соблюдением).

Различают виды кадровой политики. Наиболее благоприятной является рациональная кадровая политика, направленная на текущее и долгосрочное стратегическое планирование, диагностику имеющихся проблем, активную роль кадровой службы по поиску персонала, разработку мер по дальнейшему развитию, планирование антикризисных мер. Неблагоприятной является так называемая авантюрная кадровая политика, в рамках которой пытаются решать возникающие ситуации без какого-либо прогнозирования, при этом демонстрируя неумелую активность. Чаще всего на практике встречается пассивная кадровая политика, при которой осуществляется текущая работа по сбору справок, формированию личных дел, выявлению наличия потребности в обновлении кадрового состава, но при этом никаких активных действий не осуществляется. В кризисных ситуациях (отсутствие надлежащего кадрового состава, оперативное сокращение штатного аппарата и т.д.) некоторые муниципальные образования осуществляют реактивную кадровую политику, направленную на решение уже возникших проблем. В рамках ее реализации при обычных условиях проводится в основном мониторинг, не демонстрируется активность кадровых служб. Еще один вид кадровой политики — превентивная политика. При осуществлении данного вида кадровой политики проводится текущий мониторинг ситуации, активизация кадровой службы наблюдается только лишь в кризис, предпринимаются некоторые попытки работать на опережение, делается прогноз кадровой ситуации.

Выбор кадровой политики в муниципальном образовании во многом зависит от профессионализма работников кадровой службы и от требовательности руководителя органа местного самоуправления.

В целях реализации кадровой политики осуществляется кадровое планирование — профессиональная стратегическая деятельность руководителя и кадровой службы, представляющая собой комплекс мер, обеспечивающих органы местного самоуправления таким составом персонала, который способен выполнить текущие и перспективные задачи (например, при сокращении штатов или внедрении процессов цифровизации в деятельность муниципальных служащих). Кадровое планирование включает в себя подсчет количества служащих и анализ их квалификации, выявление сроков и областей, где будут востребованы такие специалисты; привлечение и сокращение служащих без социального ущерба; подсчет затрат на кадровые мероприятия, запланированные в будущем; обеспечение

развития самих служащих, повышения уровня их знаний и квалификации в соответствии с новыми требованиями и задачами; расчет применения знаний, способностей и опыта служащих для решения вопросов местного значения.

Важнейшим направлением работы кадровой службы в муниципальном образовании является кадровый аудит — проводимая кадровой службой экспертиза соответствия кадрового потенциала персонала целям, задачам, стратегии развития организации и разработка программ организационных мероприятий. Аудит проводится в отношении кадровых процессов (неформальные отношения, формальные процедуры, мотивация) и персонала (качество и количество персонала).

На муниципальной службе (в силу специфики профессиональной деятельности) находятся люди определенного типа, перед которыми ставится задача, и они следуют формальным правилам при ее достижении. При этом важную роль в исполнении профессиональных обязанностей муниципальными служащими играет их мотивация [1, 2]. Мотивация может выражаться в виде материальных (премии, реализации социальных гарантий, стабильность) и нематериальных (награды, благодарности) стимулов. В мотивации большую роль играет руководитель органа местного самоуправления, который благодаря своим организаторским способностям должен сплотить коллег, находить время и возможность интересоваться увлечениями подчиненных (общие интересы сближают коллектив). Благоприятной атмосфере среди служащих органа местного самоуправления могут способствовать обычные знаки внимания (поздравления коллег со знаменательными праздниками, благодарность).

Аудит персонала включает изучение вопросов о потребности в кадрах и их качественных показателей. К качественным характеристикам относятся: знания нормативных актов, умения и навыки, уровень образования, возраст и стаж. При этом важную роль играют методы оценки работы служащих. Они могут быть разнообразны (письменные характеристики служащих, фиксация нарушений, парное сравнение, использование рейтинговых шкал и т. д.). Каждый из методов имеет свои плюсы и минусы, но для наиболее объективной оценки персонала необходимо их сочетать друг с другом.

Профессиональная подготовка муниципальных служащих является не только их правом, но и обязанностью. Муниципальные служащие могут повысить квалификацию или пройти переподготовку за счет средств местного бюджета, заниматься самосовершенствованием и самообразованием, что также должно поощряться представителем нанимателя.

Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее — ФЗ № 25) содержит главу 8, посвященную кадровой работе муниципального образования, которая включает в себя: 1) формирование кадрового состава для замещения должностей муниципальной службы; 2) подготовку предложений о реализации положений законодательства о муниципальной службе и внесение указанных предложений представителю нанимателя (работодателю); 3) организацию подготовки проектов муниципальных правовых актов по кадровым вопросам; 4) ведение трудовых книжек муниципальных служащих (при наличии), формирование сведений о трудовой деятельности за период прохождения муниципальной службы муниципальными служащими и представление указанных сведений для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации; 5) ведение личных дел муниципальных служащих; 6) ведение реестра муниципальных служащих в муниципальном образовании; 7) оформление и выдачу служебных удостоверений муниципальных служащих; 8) проведение конкурса на замещение вакантных должностей муниципальной службы и включение муниципальных служащих в кадровый резерв; 9) проведение аттестации муниципальных служащих; 10) организацию работы с кадровым резервом и его эффективное использование; 11) организацию проверки достоверности представляемых гражданином персональных данных и иных сведений при поступлении на муниципальную службу, а также оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну; 12) организацию проверки сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера муниципальных служащих, а также соблюдения связанных с муниципальной службой ограничений; 13) консультирование муниципальных служащих по правовым и иным вопросам муниципальной службы и т. д. [6].

Анализ законодательства о муниципальной службе и практики его применения демонстрирует проблемы, возникающие при реализации кадровой политики в муниципальных образованиях [3, 4, 5, 7]. Прежде всего они вызваны объективными причинами. Это кадровый голод, отсутствие уз-

копрофильных специалистов, низкий уровень цифровых компетенций у муниципальных служащих. Муниципальным образованиям необходимы специалисты принципиально нового качества, однако негибкая, зарегламентированная кадровая система муниципальной службы не позволяет быстро реагировать на динамичные изменения. В этой связи подготовка управленческих кадров для органов местного самоуправления сопряжена с большой ответственностью в части формирования востребованных компетенций и развития компетентности муниципальных служащих, отвечающей современным реалиям.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Казанцева О. Л. Стимулирование муниципальных служащих как средство повышения престижа муниципальной службы // *Вестник Алтайского государственного университета. Серия: Правовые науки*. 2016. № 2. С. 10–20.
2. Казанцева О. Л. К вопросу об эффективности стимулирования муниципальных служащих (на примере г. Барнаула) // *Известия Алт. гос. ун-та*. 2017. № 3 (94). С. 51–55.
3. Василевский М. О современных проблемах государственной и муниципальной службы в области кадровой политики // *Самоуправление*. 2012. № 11. С. 28–30.
4. Еремин С. Г. О задачах и организации работы кадровой службы в муниципальном образовании // *Актуальные вопросы науки*. 2018. № 36. С. 65–67.
5. Магомедов К. О. Кадровая коррупция в органах государственного и муниципального управления // *Государственная служба*. 2014. № 4 (90). С. 15–20.
6. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ // *Собрание законодательства РФ*. 2007. № 10. ст. 1152.
7. Таева Н. Е. Направления совершенствования системы государственной и муниципальной службы в сфере оказания государственных и муниципальных услуг (нормативное регулирование) // *Актуальные проблемы российского права*. 2014. № 6. С. 1121–1128.

УДК 34:796 (470)

ББК 67+75

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТЕ В РОССИИ

Е. Ю. Коваленко

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Н. В. Тыдыкова

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Приведено исследование истории развития законодательства о физической культуре и спорте в России в рамках дореволюционного, советского и современного периодов. Называются основные нормативные акты каждого периода и дается их оценка. Описываемые тенденции законодательства связываются с основными событиями каждого периода. Отмечается, что в дореволюционный период развитие этой области было продиктовано нуждами армии в физически подготовленных кадрах. Термины «физическая культура» и «спорт» не использовались. В советский период развитие спорта также носит милитаристскую природу, но в физкультурном движении еще и утверждено господство коммунистической идеологии. Законодательство о физической культуре и спорте того периода опирается исключительно на жесткие организационно-административные формы управления и строгое регламентирование. Подробно анализируется генезис законодательства с 1991 г. по настоящее время. Отмечается социальная направленность его развития в тот период и сложности в реализации некоторых положений. Авторы приходят к выводу о том, что за исследованный период накопился боль-