

предусматривает определенные программы, но при этом набор конкретных мер, направленных на реализацию заявленных целей, очень ограничен [2,5].

1. Бисултанова А.А. Малый и средний бизнес на современном этапе развития экономики России // Вектор экономики. 2020. № 4 . URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/4/financeandcredit/Bisultanova2.pdf> (дата обращения: 19.04.2020).
2. Исмаилов А.Н., Алич А.Д. Актуальные проблемы кредитования МСБ // Инновационная наука. 2016. №5-1 (17). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-kreditovaniya-msb> (дата обращения: 19.04.2020).
3. Кремин А. Е. Актуальные вопросы кредитования малого бизнеса территорий // Вопросы территориального развития. 2017. №5 (40). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-voprosy-kreditovaniya-malogo-biznesa-territoriy> (дата обращения: 16.04.2020).
4. Ларченко О. В., Шихалова В. Г. Пути решения проблем кредитования субъектов малого и среднего предпринимательства // Концепт. 2017. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-resheniya-problem-kreditovaniya-subektov-malogo-i-srednego-predprinimatelstva> (дата обращения: 16.04.2020).
5. Передера Ж. С., Гриценко Т. С., Теряева А. С. Система кредитования малого и среднего бизнеса в России: понятие, инструменты, участники и их роли // Вестник евразийской науки. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-kreditovaniya-malogo-i-srednego-biznesa-v-rossii-ponyatie-instrumenty-uchastniki-i-ih-rol-i> (дата обращения: 16.04.2020).
6. Прогноз кредитования малого и среднего бизнеса в России на 2020 год: рекорды позади [Электронный ресурс] // Эксперт РА. – Режим доступа: https://raexpert.ru/researches/banks/msb_2019(дата обращения: 13.04.2020).

Кротова М.С.

Формирование кадрового резерва в органах местного самоуправления

*Кубанский Государственный аграрный университет
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-102

idsp: ljjournal-05-2020-102

Аннотация

В статье рассматриваются современный порядок формирования кадрового резерва в органах местного самоуправления и основные аспекты проведения конкурсных процедур для целей формирования и использования кадрового резерва на муниципальной службе. Обосновывается необходимость совершенствования кадровой работы органов местного самоуправления с кадровым резервом, предлагаются направления совершенствования формирования кадрового резерва.

Ключевые слова: кадровый резерв, органы местного самоуправления, конкурсный отбор, муниципальная служба, профессиональная квалификация.

Abstract

The article discusses the current procedure for the formation of a personnel reserve in local authorities and the main aspects of conducting competitive procedures for the formation and use of a personnel reserve in the municipal service. The necessity of improving the personnel work of local governments with a personnel reserve is substantiated, directions for improving the formation of a personnel reserve are proposed.

Keywords: personnel reserve, local self-government bodies, competitive selection, municipal service, professional qualifications

Сегодня создание кадрового резерва и его эффективное использование это одно из приоритетных направлений по формированию в органах местного самоуправления кадрового состава, что следует из содержания отдельных статей Федерального закона

«О муниципальной службе Российской Федерации»[1], регламентирующих формирование кадрового состава на муниципальной службе. Формирование такого резерва важно не только для самих органов местного самоуправления, но и для государства и общества в целом, поскольку качественный состав кадров в местных администрациях и наличие необходимого количества специалистов позволяет обеспечить непрерывность и эффективность деятельности органов муниципальной власти и качество власти на местах[7].

Содержание кадровых процедур, которые непосредственно связаны с формированием на муниципальной службе кадрового резерва и последующим эффективным использованием последнего, составляет совокупность мер, аналогичных тем, что применяются при формировании кадрового состава на государственной гражданской службе, но с учетом специфики организации и правового регулирования муниципальной службы[3].

Формирование кадрового резерва на современном этапе осуществляется на конкурсной основе, проведением конкурса на включение в кадровый резерв местных администраций занимают соответствующие комиссии по формированию кадрового резерва, образованные в конкретном органе местного самоуправления. Допуск желающих к участию в соответствующем конкурсе осуществляется с учетом имеющихся у него квалификационных требований, необходимых в силу закона для замещения определенных должностей в органе местного самоуправления.

Об открытии конкурса и приеме документов для участия в нем размещается объявление на сайте соответствующего органа местного самоуправления. Поступившие документы от претендентов на вакантные муниципальные должности подлежат проверке на достоверность указанных в них сведений, их полноту и правильность оформления. Далее представителем нанимателя принимается решение о проведении конкурса, кандидаты, допущенные к участию в конкурсе, извещаются о его проведении[5].

В целом конкурсный отбор как таковой состоит в оценке конкурсной комиссией профессиональных и личностных качеств каждого гражданина (а равно муниципального служащего), изъявившего о своем желании участвовать в таком конкурсе. При проведении конкурса конкурсной комиссией оценка всех кандидатов осуществляется не только на основании представленных последними документов, но и с применением разрешенных законом конкурсных процедур, таких как: анкетирование, индивидуальное собеседование, тестирование по вопросам знания кандидатом должностных обязанностей муниципальных служащих, прежде всего, тех, на занятие которых претендует конкретный кандидат и т.д.

По итогам проведенного конкурсного отбора конкурсной комиссией принимается соответствующее кадровое решение, которое и будет основанием для включения отдельных кандидатов на вакантные должности муниципальной службы в кадровый резерв, либо отказывается во включении конкретных кандидатов в такой резерв. Результаты конкурса доводятся до сведения всех кандидатов, участвовавших в конкурсе, а также размещается на официальных сайтах соответствующих органов местного самоуправления. Затем местной администрацией на основе решения конкурсной комиссии издается муниципальный акт о включении победителей конкурса в кадровый резерв[6].

Целью создания кадрового резерва в органах местного самоуправления является обновление имеющегося в администрациях состава специалистов посредством привлечения на муниципальную службу как собственных (уже работающих муниципальных служащих), так и привлеченных со стороны сотрудников. В кадровый резерв попадают только те кандидаты, которые обладают специальными качествами, необходимыми для конкретной должности навыками, определенным опытом и

знаниями, которых возможно обучить и повысить его квалификацию до требуемого уровня[4].

Разумеется, при формировании кадрового резерва в органах местного самоуправления возникают определенные проблемы практического характера, которые требуют совершенствования процедуры конкурсного отбора на муниципальную службу. Проблема управления кадровым резервом имеет социально-экономический, социально-политический и организационно-функциональный аспект, тесно связанные между собой. Это выражается в том, что имеется зависимость управления кадровым резервом от выбора стратегии развития муниципалитетов, смена политических лидеров неизбежно порождает потребность в новых кадрах, а на местах используются в основном традиционные кадровые технологии, тогда как инновационные подходы к подбору кадров применяются сравнительно редко[7].

А ведь кадровый резерв это важнейшая технология кадровой работы, посредством которого достигается непрерывность снабжения органов местного самоуправления высококвалифицированными специалистами, а потому требуется совершенствование процесса формирования такого резерва. Совершенствование формирования кадрового резерва муниципальных служащих видится в применении следующих направлений кадровой работы с таким резервом[2].

Во-первых, необходимо повсеместное внедрение механизмов ротации кадрового резерва, создание единой информационной базы, в которой содержались бы все основные данные о кадровом резерве муниципальной службы. Во-вторых, необходимо повышать открытость кадровой политики, которая имеет место сегодня в органах местного самоуправления. Комплексная реализация предлагаемых направлений позволит в обозримом будущем сделать кадровые резервы местных муниципалитетов эффективными инструментами создания действенной системы воспроизводства кадров муниципальной службы.

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007г. № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.
2. Аверина М. С. Процесс формирования кадрового резерва в органах местного самоуправления / Наука сегодня: история и современность: сб. статей. Вологда: ООО «Маркер», 2019. С. 41-42.
3. Мигущенко О.Н. Кадровая политика: системный подход // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2015. № 4. С. 18-23.
4. Садыкова С. В. Формирование кадрового резерва на муниципальной службе // Аллея науки. 2018. № 9. С. 490-494.
5. Ткаченко Н.А. Правовое регулирование конкурса на муниципальной службе Российской Федерации // Муниципальная служба: правовые вопросы. 2016. № 4. С. 6-8.
6. Чапайкина И.Г. Региональная власть и местное самоуправление // Государственная власть и местное самоуправление. 2017. № 6. С. 36-39.
7. Чепелев В. А. Направления совершенствования работы по формированию кадрового резерва в органах местного самоуправления // Аллея науки. 2019. № 4. С. 446-450.

Самылина Ю.Н., Малышева Е.Н.

Налог на профессиональный доход: особенности применения

*Российский государственный социальный университет
(Россия, Клин)*

doi: 10.18411/lj-05-2020-103

idsp: ljjournal-05-2020-103

Аннотация

Налог на профессиональный доход (налог на самозанятых) это специальный налоговый режим, предполагающий введение налога с 1 января 2019 года. Налог на профессиональный доход предполагает более щадящее налогообложение доходов