

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/182208>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО- МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ 7

1.1 Эволюция муниципальной службы в Российской Федерации 7

1.2 Взаимосвязь государственной и муниципальной службы 16

ГЛАВА 2 СПЕЦИФИКА ПРОХОЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ 21

2.1.Нормативно правовое обеспечение прохождения муниципальной службы 21

2.2 Кадровые технологии, применяемые на муниципальной службе 32

ГЛАВА 3 ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ 41

3.1Анализ кадровой ситуации и факторов, влияющих на эффективную деятельность муниципальных служащих 41

3.2Государственная поддержка развития кадрового потенциала муниципальной службы 65

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 78

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 81

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время существует необходимость увеличения эффективности деятельности органов государственного и муниципального управления. Этому уделяется значительное внимание как со стороны государства, так и современных исследователей. В числе факторов роста выступает эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих, на которую оказывает значительное влияние кадровый потенциал государственных и муниципальных органов. На сегодняшний день государство заинтересовано в кадровом потенциале государственной и муниципальной службы. Сейчас функционируют и стараются применяться: государственная программа развития кадровой политики, а также приоритетный проект «Рабочие кадры для передовых технологий». Актуальность темы данной диссертации состоит в том, что в настоящее время в связи с развитием процессов местного самоуправления возникает необходимость в решении принципиально новых задач.

Это повлекло за собой расширение и усложнение поля деятельности муниципальных служащих. В таких условиях возникает необходимость создания эффективной системы формирования и развития кадрового потенциала муниципальных служащих. Требуется поиск новых инструментов, методов оценки будущих и действующих муниципальных служащих, определение уровня квалификации и т. д.

Эффективность муниципальной службы связана с качественной подготовкой, переподготовкой служащих, организацией профессиональной деятельности, мотивацией, повышением квалификации кадров, научно-методическим обеспечением.

Современная действительность представляет собой постоянную трансформацию общества, поэтому возникает потребность в постоянном развитии и усовершенствовании кадров органов местного самоуправления, так как местное самоуправление как уровень публичной власти наиболее приближено к населению, и именно органы местного самоуправления задают ориентиры развития муниципального образования. Это актуализирует задачу формирования качественно нового кадрового состава муниципальной службы. От того, на сколько высоко квалифицированы муниципальные служащие, будет зависеть эффективность реализации намеченных планов и решение вопросов местного значения. Поэтому изучение кадрового потенциала муниципальной службы и поиск путей его развития являются существенно важными и актуальными в настоящее время.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретической базой диссертации являлись работы, научные статьи отечественных исследователей по проблемам развития органов местного самоуправления, формирование и развитие кадрового потенциала таких, как: А. Ю. Винокурова, Н. И. Фокин, А. А. Аксенова, А. У. Ибрагимов, Л. А. Ибрагимова, М. В. Караваева, А. Я. Кибанов, Е. В. Маслов, Л. Н. Юдина, П. В. Смирнов, Е. А. Космина, В. А. Зимин, В. В. Бакушев, А. Д. Дуйшеналиева.

Данные обстоятельства и необходимость разработки действенных механизмов применения повышение эффективности муниципальной службы.

Объектом дипломного исследования является эффективность муниципальной службы на примере Администрации Нижний Новгород.

Предметом дипломного исследования является формы и методы (кадровые технологии) работы с кадровым резервом в муниципальной организации.

Цель и задачи дипломного исследования. Целью дипломного проекта является разработка предложений по совершенствованию кадровой политики Администрации Нижний Новгород.

Для достижения поставленной цели дипломного исследования необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть эволюцию муниципальной службы в Российской Федерации.
2. Выделить взаимосвязь государственной и муниципальной службы.
3. Изучить нормативно правовое обеспечение прохождения муниципальной службы.
4. Рассмотреть кадровые технологии, применяемые на муниципальной службе.
5. Провести анализ кадровой ситуации и факторов, влияющих на эффективную деятельность муниципальных служащих.
6. Предложить поддержку развития кадрового потенциала муниципальной службы.

Теоретической и методологической основой дипломного исследования послужили труды отечественных ученых по вопросам подготовки и повышения квалификации персонала организации (Семенихина В.В., Батяева А.А.); по проблемам разработки и реализации кадровой политики, в том числе в системе государственной службы (Байтасова Р. Р., Башмакова В. И., Кибанова А.Я., Колбачева Е.Б., Коновалова М. К., Демина А.А.); по вопросам формирования и управления кадровым резервом, в том числе в системе эффективности муниципальной службы.

Методологическую основу дипломного исследования составляют современные методы изучения общественных явлений, прежде всего институциональный подход, выделяются структурные и функциональные аспекты системного анализа, методы сравнения и обобщения.

Информационную и нормативную базу дипломного исследования составили действующее законодательство Российской Федерации, нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, приказы и данные Министерства внутренних дел Российской Федерации, специализированные отчеты Администрации Нижний Новгород.

Анализ работ отечественных и зарубежных исследователей позволяет сделать вывод об отсутствии комплексного подхода к системному развитию кадровой политики как основы увеличения конкурентоспособности организаций и предприятий в целях приобретения ими новых и развития имеющихся конкурентных преимуществ для повышения эффективности функционирования государственных органов Российской Федерации в целом.

Так, Знаменский Д.Ю., Сергеева С.Л., Войтович В.Ю., Граждан В.Д., Елькина Н.В., Жигальцов В.И., Анненков В.И., Локтев В.Б., Хархалуи С.С. и другие исследуют проблемы реформирования системы муниципальной службы, том числе посредством совершенствования работы с кадровым резервом муниципальных служащих и механизма ротации.

В процессе подготовки дипломного проекта изучена научная и учебная литература по науке государственного управления, теории управления, управления персоналом, а также решена задача теоретического анализа организационно-правовой составляющей муниципальной службы, в том числе в правоохранительных органах.

Следует отметить, что в законодательстве Российской Федерации о муниципальной службе и работах, как названных авторов, так и других специалистов, содержатся многообразные подходы к содержанию процесса кадрового резервирования, как социальной основы увеличения конкурентоспособности любой организации.

В то же время, такие дискуссионные вопросы, как проблемы оценки потенциала персонала с целью включения соответствующих кандидатов в кадровый резерв, выработки результативных способов ротации персонала, определения направлений его развития в целях увеличения конкурентоспособности организации в современных социально-экономических условиях, изучены недостаточно полно.

Практическая значимость исследования заключается в том, что основные выводы и предложения, сформулированные в дипломном исследовании, представляют собой методические рекомендации по повышению результативности работы с кадровой политики в системе муниципальной службы.

Результаты дипломного исследования могут быть использованы в деятельности кадровых служб системы муниципальной службы, а также в процессе подготовки профильных специалистов-менеджеров и

повышения квалификации руководителей организаций и предприятий, подведомственных государственным органам.

Дипломный проект состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы, приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО- МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

1.1 Эволюция муниципальной службы в Российской Федерации

Проживая в России, граждане встречаются с вопросами, решение которых подчас объединено с обращением в те или другие органы управления, будь то местные или общегосударственные. Государство не может в полной мере проверить соблюдение прав и свобод граждан, гарантирующих по всей нашей стране. Проблема целесообразного государственного устройства сводится к основанию такой системы власти и управления, при которой эта проблема разрешалась бы наиболее результативно.

Государство - это, прежде всего система органов управления и принуждения, распространяющая свою власть на все население и территорию страны.

Большинство историков сходятся на том, что возникновение Древнерусского государства следует относить к IX в.

В Древней Руси «основы государственного управления и муниципальной службы, первоначально были нераздельны с военной организацией и строились на принципах вассалитета (т.е. - личная зависимость одних феодалов (вассалов, министериалов) от других.

В Киевской Руси Великий князь при решении вопросов государственного управления, защиты территории и др. опирался на дружину - вооруженный конный отряд, который всегда находился при князе (дружинники жили или на княжеском дворе, или компактно в специальных поселениях). Дружинники занимали наиболее почетные и ответственные должности: воевод, тысяцких, сотских и т. д.

В XI-XII веках многие дружинники становились слугами при дворе и в княжеском хозяйстве (тиуны), а также сборщиками налогов (вирниками), писцами. Вся страна от княжеского дворца до границ княжества находился под контролем дружинной «администрации», обязанной наряду с управлением защищать с оружием в руках интересы князя. Самый приближенный к Великому князю дружинник имел чин огнищанина.

Дружинники участвовали в заседаниях совещательного органа при Великом князе, который именовался - Боярская дума (в нее входили также земские бояре - родоплеменная знать, а иногда и митрополит). Князь организовывал «кормление» дружины, которая обеспечивалась за счет военной добычи от завоевательных походов, отчислений от дани, судебных сборов и пр. Основные средства на содержание дружина получала в виде военной добычи, но дружинники постепенно получали собственность. С XII века им давались волости в «кормление» и управление».

Местное управление находилось в руках местных (удельных) князей и их администрации - посадник в городах, волостель в сельской местности. Местные князья становились вассалами Великого князя, но, несмотря на это, обладали большими правами, в том числе участвовали во внешнеполитических акциях. На местах административными работниками являлись - биричи, которые оглашали княжеские указы, собирали подати, вызывали ответчиков в суд и т. д. За свою работу все эти должностные лица получали «корм» за счет сборов с населения.

«Княжий двор» представлял собой аппарат управления государством, в который входили: военные, административные, финансовые, судебные, хозяйственные должностные лица. Высшие должности занимали бояре, остальные - дворяне (люди княжеского двора). Материальное содержание их осуществлялось за счет доходов от управления («кормления») или же пожалования земель в вотчину (наследственная собственность).

В Новгородской и Псковской земле с 1136 г. был установлен политический строй - республика. Все высшие должностные лица были выборными: посадник - административное управление, тысяцкий - руководитель ополчения, он же в мирное время возглавлял суд, а также осуществлял контроль за налоговой системой, старосты районов города (концов). Должностные лица избирались из влиятельных бояр. Князь (как глава) приглашался для выполнения определенных (экстраординарных) функций: военных - Александр Невский, судебных, но вместе с посадником, на его имя шла отдельная - дополнительная дань.

В 13 веке Северо-Восточная Русь попала в зависимость от Золотой Орды - князей (как руководителей княжеств) назначали ханы с помощью ярлыков - специальных грамот.

XV-XVII веке, со становлением централизованного русского государства, произошло выделение управленческой деятельности в самостоятельную профессиональную сферу и как следствие появление

многочисленного слоя государственных служащих.

В конце XV века произошла сакрализация государственной власти на основе православных постулатов. Великий князь рассматривался как наместник Бога на земле. В соответствии формулой «Всякая душа да будет покорна высшим властям; ибо нет власти не от Бога, существующие же власти от Бога установлены. Посему противящийся власти противится Божию установлению».

«В XIV-XV веках произошло слияние дворов удельных князей с двором великих князей московских и образование Государева двора аналога единого госаппарата, а затем как объединения высших государственных служащих. Государев двор делился на чины: думные (члены Боярской думы), высшие придворные чины (дворецкие, казначеи, кравчие, постельничие, ловчие, сокольничие, ясельничие), московские чины (стольники, стряпчие, «большие» дворяне, дьяки) и «выбор из городов» (представители дворян от уездных корпораций). Наместники и воеводы содержались на кормлениях, они получали жалованье, а «корм», т. е. все необходимое для жизни, от местного населения».

Начиная со второй половины XVI века, члену Государева двора полагались поместные оклады (земля) и денежное жалованье. Должностные лица Государева двора имели исключительное право владения подмосковными поместьями. Государственные служащие набирались из высших слоев русского общества. Для боярства наибольшее значение имели два признака: древность рода и знатность рода, которая определялась принадлежностью к княжеским фамилиям.

Начиная с XVI века главной для дворян была военная служба. Каждый дворянин, получивший от государства вотчину, был обязан по требованию великого князя явиться «конно, людно и оружно», т. е. быть на коне, в полном вооружении и с определенным числом вооруженных людей. В XVI веке обязанность служить государству распространилась на всех владельцев земель независимо от вида землевладения (вотчинное или поместное). Вотчинники (бояре и дети боярские) и дворяне обязывались выставлять определенное число экипированных и вооруженных людей в зависимости от величины земельных угодий.

В 1556 году была составлена официальная разрядная книга - Государев разряд. В нем были изложены обязанности и их персональные исполнители по каждому поводу и событию в жизни государства или царского двора с учетом старшинства и первенства, родовых знати. В случае военных действий составлялись росписи, кто на какие должности, в какие полки, на каких условиях назначается.

В 1640 г. государственных служащих в центральном аппарате было 1611 человек, через пятьдесят лет - 4657 человек. Для контроля и борьбы со злоупотреблениями чиновников был основан Приказ тайных дел. В его задачи входило обеспечение слаженной работы механизма муниципальной власти, борьба за точное и своевременное выполнение указаний царя, пресечение казнокрадства и злоупотреблений властью.

К концу XVII века в России установилась приказно-воеводская система управления, которая была регламентирована Судебниками 1497 и 1550 годов, Соборным Уложением 1649 года, великокняжескими и царскими указами. Для дворян, иных служивых сословий государственная служба была обязательна. С 1682 года происходит развитие и укрепление новой системы государственных органов. Петр I утверждает «Указ о единонаследии» в 1714 г., который закреплял наследование поместья только за старшим сыном.

Остальные дети вынуждены были устраиваться на военную или гражданскую службу и служить за жалование. Продолжением «Указа о единонаследии» стал «Табель о рангах»

В период правления Екатерины управление кадрами государственной гражданской службы осуществлял Правительствующий Сенат, кандидатов на высшие губернские должности подбирала Герольдмейстерская контора при Сенате. Часть должностей замещалась по результатам выборов среди лиц дворянского происхождения.

Император Павел I ужесточил требования к кандидатам на гражданскую службу и аттестация чиновников, увеличил в 4,8 раза пенсионное довольствие вышедшим в отставку чиновникам.

В 1809 году М. М. Сперанский готовит «Указ о обязательном экзамене для занятия государственной должности». В октябре 1809 г. он выносит предложение под названием «Введение к Уложению государственных законов» были представлены императору. План содержал стройную систему центральных и местных учреждений на основе «разделения властей» - законодательной, исполнительной и судебной - при независимости судебной власти и ответственности исполнительной власти перед законодательной. Предусматривалась выборность распорядительных и исполнительных органов власти четырех степеней - на уровне волости, уезда, губернии и империи. Но участие в управлении предоставлялось лишь лицам, обладавшим имущественным цензом. Александром I проект был отклонен.

В 1832 году принят «Устав о службе гражданской», в 1834 году «Правил о порядке производства в чины

гражданской службы», в 1845 году вводятся изменения в Табель о рангах. В течение XIX века утвердились ряд положений, характеризующих государственную службу. Это запрет родственных связей по службе, ведение определенного образа жизни, который не должен был подрывать авторитет и достоинство государственной власти, запрет определенных занятий, содержание в зависимости от чина и должности включающее жалование, столовые и квартирные деньги, право на пособие и пенсию при выходе в отставку. Гарантировалась усиленная уголовная охрана от преступлений при исполнении им своих обязанностей, устанавливался особый порядок предания суду самих государственных чиновников. Государственные служащие империи имели установленную форменную одежду, за каждым велся обязательный послужной (формулярный список), увольнение производилось по прошению и так далее.

В 1864 г. появился закон о создании в России земских учреждений. На них возлагались задачи ведения хозяйственных дел. Участвовать в выборе земств могли только землевладельцы и владельцы городской собственности. Служащие земских и городских органов самоуправления не являлись государственными служащими. Это соответствовало общественно-хозяйственной теории местного самоуправления. За деятельностью земств осуществлял надзор губернатор и министерства внутренних дел - это строгое выполнение земством своих прямых обязанностей, то есть решение административно-хозяйственных проблем: устройство школ, оборудование больниц, строительство дорог, позднее, с развитием единоличных наделов, - пропаганда агрономических знаний, создание курсов «повышения квалификации» для врачей, учителей, агрономов, статистиков, развитие ремесел, кустарного производства. Одной из важных сторон работы земства было создание системы

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/e9798c10296ef2951f9_9b8c4ad4064a3880819b6/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
3. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44571/
4. О муниципальной службе в РФ: Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/
5. О противодействии коррупции: Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/
6. Об антикоррупционной экспертизе нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов Федеральный закон от 17.07.2009 № 172-ФЗ – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_89553/
7. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ// Государственная Дума. 2004.
8. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации: указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 110 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005.
9. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценке их знаний, навыков и умений (профессионального уровня): указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 111 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2005.
10. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: приказ Президента РФ от 15.08.2001 № Пр- 1496//Собрание законодательства. 2001.
11. Указ Президента РФ от 09.02.2018 N 126 "О Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров" (вместе с "Положением о Комиссии при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров")//Собрание законодательства РФ", 11.02.2018, № 6, ст. 500.
12. Указ Президента РФ от 13.12.2018 № 1653 "О федеральных кадровых резервах федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации"(вместе с "Положением о формировании федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент Российской Федерации")// Собрание законодательства РФ, 17.12.2018, № 51, ст. 7170.
13. Указ Президента РФ от 01.02.2005 № 110 "О проведении аттестации государственных гражданских

служащих Российской Федерации"// Российская газета, № 20, 03.02.2005.

14. О сохранности документов по личному составу высвобождаемых работников: Распоряжение Правительства РФ от 21 марта 1994 г. № 358-Р// Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1994. №13.
15. Правилами ведения и хранения трудовых книжек: Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225// Собрание законодательства Российской Федерации. 2003.
16. Алёхина Л. Л. Управление кадровыми процессами в муниципальной службе города // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов. – 2017. – №4. – С. 25.
17. Аналитический отчет по теме: «Научно-методическое сопровождение внедрения в отдельных федеральных государственных органах системы квалификационных требований к профилю образования, знаниям и навыкам в рамках реализации пилотного проекта» // Госслужба [Официальный интернет-портал]. URL: <http://gosszluzhba.gov.ru/News/Details/30590668-6edc-4b93-885d-65d4ed4bbff9>
18. Астахов Ю. В. Актуальные проблемы совершенствования кадровых технологий в системе муниципальной службы// Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. – № 2. – С. 7.
19. Астахов Ю. В. Кадровый потенциал муниципального управления: проблемы и пути их решения / Ю. В. Астахов, О. С. Погарская // Общественные науки. – 2016. – № 4. – С. 220.
20. Астахов Ю.В. Муниципальная кадровая политика: теория, методология, технология: монография/ Ю.В. Астахов, В.И. Патрушев. — М.: Белгород, 2019 — 340 с.
21. Бабкина Д. А. Проблемы и перспективы управления человеческими ресурсами на муниципальной службе // Профессиональная ориентация. – 2017. – №2. – С. 209.
22. Бабосов Е.М. Управление персоналом: учебное пособие для студентов вузов / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнолович, Е. С. Бабосова. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с.
23. Байтасов Р. Р. Управление персоналом: конспект лекций. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2019 - 351 с.
24. Башмаков В. И. Управление социальным развитием персонала: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр"). - 2-е изд., стер. - М.: Академия, 2019 - 238 с.
25. Берглезова Т. В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности муниципальной службы // Интернет-проект «Корпоративный менеджмент». – 2017. – №2. – с. 69;
26. Биджиев А.С., Шамарова Г.М. «Особенности формирования и использования кадрового резерва государственной и муниципальной службы» //Государственная власть и местное самоуправление, 2019, № 3. С.14-17 - С.14.
27. Большакова В. М. Конституционная основа стратегических задач муниципальной службы // Власть. – 2018. – №9. – С. 48.
28. Борщевский Г.А., Мусинова Н.Н. Тенденции совершенствования оценочных технологий кадровой работы в государственном аппарате регионов России // Вестник университета (Государственный университет управления). 2020. № 8. С. 86-91. URL: <http://vestnik.guu.ru/7page id=192>
29. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика: учебник для вузов / В.Р. Веснин. —М.: Проспект, 2019. —688 с.
30. Войтович В.Ю. Государственная и муниципальная служба: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям "Государственное и муниципальное управление", "Юриспруденция", слушателей системы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, преподавателей и научных работников вузов - Ижевск: ФГБОУ ВПО "Удмуртский гос. ун-т", 2020 -285 С.
31. Воронцов С. А., Понеделков А. В. Проблемы кадрового обеспечения инвестиционного развития муниципальных территорий // Вестник ПАГС. – 2018. – №1. – С. 40.
32. Гончар А. В. Кадровый потенциал государственной службы: современное состояние и тенденции развития//Научный журнал Дискурс. – 2017. – №3(5). – С. 82.
33. Государственная и муниципальная служба: учебник для бакалавров: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Государственное и муниципальное управление"/под ред. В. И. Петрова; Гос. ун-т упр. – М.: Юрайт , 2018 - 364 С.
34. Государственное управление. Электронный вестник Выпуск № 48. Февраль 2020 г. URL: <http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/46 2019zajseva oparina panova.htm>
35. Делих Е. Е. Государственная гражданская и муниципальная служба в РФ: общее и уникальное // Вестник СИБИТа. – 2015. – №3. – С. 72.
36. Дубровина Я. И. Кадровый потенциал муниципальной службы // Научные труды Северо-Западного института РАНХиГС. – 2016. – №1. – С. 59.
37. Елисеева И. В. Понятие «муниципальная служба»: терминологический аспект // Концепт. – 2019. – №5. –

С. 17.

38. Еремин С. Г. О задачах и организации работы кадровой службы в муниципальном образовании // Актуальные вопросы науки. – 2018. – №36. – С. 65.
39. Жильцов В. И. Состояние и перспективы развития кадрового потенциала муниципальной службы / В. И. Жильцов, И. С. Атрохин // Научное обеспечение развития АПК в условиях импортозамещения. – 2017. – №3. – С. 26.
40. Жуковская Л. П. Развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления как фактор стратегического управления муниципальным образованием / Л. П. Жуковская, О. Н. Фомин // сб. Управление стратегическим развитием территорий. – 2016. – №2. – С. 5. 41.
41. Заруба Н. А. Кадровый потенциал органов муниципального управления: тенденции развития// Управление персоналом. – 2016. – №4. – С. 54.
42. Зимин В. А. Кадровый потенциал муниципальной службы областного города // Научная статья. – 2015. – №9. – С. 36.
43. Знаменский Д.Ю. Государственная и муниципальная служба. - Спб. 2020 - С. 69
44. Иваненко И. И. Соотношение принципов государственной и муниципальной службы // КубГАУ. – 2017. – №132. – С. 76.
45. Иванов А. С., Михайлова О. В. История становления муниципальной службы в России // ГУУ. – 2016. – №4. – С. 113.
46. Исакова Г. К. Основные направления повышения престижа муниципальной службы // РППЭ. – 2019. – №2. – С. 17.
47. Капустин В. И., Сальников В. И. Кадровое обеспечение муниципального управления // Социально-политические процессы в современном мире: взгляд молодых. – 2017. – №3. – С. 92.
48. Карев Д. А. Конституционный принцип равенства в служебных правоотношениях // Вестник Воронежского государственного университета. – 2018. – №1. – С. 55.
49. Карев Д. А. Специальные принципы института Российской муниципальной службы // Вестник ВУиТ. – 2019. – №2. – С. 64.
50. Крыжановская, О. А. Формирование региональной системы управления трудовым потенциалом // Известия Юго- Западного государственного университета. – 2013. – №1. – С. 229.
51. Кулагин А. В. Ценностные установки муниципальной службы и муниципальных служащих // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2018. – №5. – С. 47.
52. Медведев А. В. Профессиональное развитие кадрового корпуса муниципальной службы // Вестник Челябинского государственного университета. – 2015. – №9. – С. 81.
53. Москалев А. В. Муниципальная служба: понятие, признаки, принципы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2012. – №2. – С. 64.
54. Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров / Н.А. Омельченко, Д.Ю. Знаменский. - М.: Юрайт, 2019. – 364 с.
55. Официальный сайт Администрации нижний Новгород <http://lenobl.ru/>
56. Петрова С. И. Муниципальная служба и муниципальный служащий // Справочник кадровика. – 2016. – №7. – С.43.
57. Пономаренко Н. Г. К вопросу о престиже муниципальной службы // Вестник государственного и мун. управления. – 2016. – №2. – С. 101.
58. Романкевич Т. Г. Проблемы кадровой политики муниципальной службы // Актуальные проблемы права. – 2016. – №12. – С. 45.
59. Ростовцева Ю.В. К вопросу развития института наставничества на государственной гражданской службе // Административное право и процесс. 2019. № 5. С. 57-60.
60. Сабына Е. Н. Прохождение муниципальной службы: некоторые проблемные аспекты // ИТпортал. – 2016. – №4. – С. 5.
61. Савченко И. А., Устинова О. Е. Актуальные проблемы интернет коммуникации между органом государственного управления и гражданами: социологический анализ // Политика и Общество. – 2016. – №9. – С. 33.
62. Саломатин А. А. Равный доступ при поступлении на муниципальную службу: конституционно-правовой аспект // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – №3. – С. 58.
63. Саралинова Д. С. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в современных условиях // Научный журнал «Молодой ученый». – 2018. – № 4. – С. 65.
64. Сороко А. В. Управление кадровым потенциалом государственной гражданской службы на основе

- формирования резерва управленческих кадров // Практика муниципального управления. – 2011. – №4. – С. 43.
65. Стацюков Д. С. Понятие и особенности правового статуса муниципального служащего // ТГУ. – 2017. – №6. – С. 32.
66. Ткаченко Н. А. Правовое регулирование конкурса на муниципальной службе РФ // Муниципальная служба. – 2016. – №4. – С. 7.
67. Файрузов А. Ю Развитие кадрового потенциала и эффективность его функционирования / А. Ю Файрузов, А. А. Смирнов, Л. Е. Лихачев // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 12-4. – С. 92
68. Чаннов С. Е. Муниципальная служба в контексте служебного и трудового права: публичность или квазипубличность? // Конституционное и муниципальное право. – 2008. №18. – С. 29.
69. Чуб Н. В. О некоторых проблемах муниципальной службы в РФ // Актуальные проблемы местного самоуправления в РФ. - Курск: РПК «Orange», 2013. – С. 187.
70. Чуб Н. В. Табель о рангах 1722 года и ее значение в развитии 92 государственной службы в России // Известия Тульского государственного университета. – 2006. – №5. – С. 136.
71. Шукин И. А., Разыграева М. Г. Проблемы формирования кадрового потенциала государственной и муниципальной службы // Управленческие науки в современной России. – 2014. – №3. – С. 26.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/182208>