УДК 331.108.2:352 DOI: 10.22394/2071-2367-2020-15-6-45-58

КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ

***Жукова М.В.*[1]**

Аннотация. В статье проводится обзор научных исследований, которые посвящены проблеме обеспечения кадрами местной власти в современной России. Автор проводит анализ эволюции системы местного самоуправления в России. Акцент в работе сделан на социологических работах, имеющих свою специфику.

Цель статьи: систематизировать научные исследования, их проблематику, выделив специфику социологического подхода.

На основе проведенного анализа исследовательской базы определены проблемы в процессе подготовки кадров для органов местного самоуправления и обозначены направления совершенствования подготовки кадров для органов муниципальной власти.

Методологию статьи составляют основные положения социологии управления, социологии государственной и муниципальной службы, затрагивающие вопросы подготовки кадров для муниципальной службы. В результате исследования автором сделаны выводы о существенных пробелах в действующей системе подготовки кадров для органов местного самоуправления.

Автором были обозначены направления совершенствования подготовки кадров для органов местного самоуправления: совершенствование системы повышения квалификации, объективная и комплексная оценка профессионализма и профессиональных качеств муниципального служащего, совершенствование системы оплаты труда.

Ключевые слова: кадры муниципальной службы, местная власть, муниципалитет, молодые специалисты, государство.

Жукова Мария Вячеславовна – аспирант кафедры социологии и информационных технологий Среднерусского института управления – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; адрес: 302028, Россия, г. Орёл, б. Победы, д. 5а, e-mail: filimonovamaria1995@yandex.ru

KEY RESEARCH PROBLEMS OF STAFFING FOR MUNICIPAL AUTHORITIES

ZHUKOVA M.V. – Postgraduate student of the Department of Sociology and Information Technologies, Central Russian Institute of Management, Branch of RANEPA (Russian Federation, Orel), e-mail: filimonovamaria1995@yandex.ru

Abstract. The article provides an overview of scientific research devoted to the problem of providing local authorities with personnel in modern Russia. The author analyzes the evolution of the local government system in Russia. The emphasis in the work is made on sociological works that have their own specifics.

The purpose of the article: to systematize scientific research, their problems, highlighting the specifics of the sociological approach, on the basis of the analysis of the research base,

On the basis of the analysis of the research base, the problems in the process of training personnel for local governments are identified and directions for improving the training of personnel for municipal authorities are indicated.

The methodology of the article is made up of the main provisions of the sociology of management, the sociology of state and municipal service, affecting the training of personnel for the municipal service. As a result of the study, the author draws conclusions about the existing gaps in the current system of training personnel for local governments.

The author identified the directions for improving the training of personnel for local governments: improving the system of advanced training, an objective and comprehensive assessment of the professionalism and professional qualities of a municipal employee, improving the system of motivation and remuneration.

Keywords: municipal service personnel, local authorities, municipality, young professionals, state.

Введение

Эффективность работы органов муниципальной власти имеет важное значение для всей государственной системы. Муниципальные служащие напрямую ведут работу с населением. Результат качественной работы с населением и решением проблем граждан зависит от подготовки кадров для органов местной власти. В современной России система местной власти не всегда справляется с поставленными перед ней задачами. Причинами этому становятся некомпетентность кадров муниципальной службы, отсутствие у них современных навыков и методов работы, слабая вовлечённость в органы местной власти молодых кадров, а также несовершенство законодательной базы, регулирующей

работу органов местной власти. Комплекс проблемных моментов в отрасли подготовки кадров и эффективность их работы всё больше привлекает внимание исследователей обратиться к опыту организации этого процесса в прошлом. В данной статье для понимания процесса организации и подготовки кадров для муниципальной службы приведён исторический обзор формирования местного самоуправления в истории России, а также проанализированы научные труды исследователей, занимающихся изучением кадрового обеспечения органов местной власти.

С момента образования Древнерусского государства в 862 году вопросу местной власти уделялось пристальное внимание по той причине, что от настроения населения зависит спокойствие высших эшелонов власти. На протяжении первых веков существования Древнерусского государства была жёсткая централизация власти согласно вертикали. Славянские земли контролировались из Киева – столицы Древнерусского государства. Но расширение рода Рюриковичей в конечном итоге привело к началу феодальной раздробленности в XI веке. В этот период выделились княжества, как правило, их насчитывают порядка 50. В каждом из них сложилась своя система управления. По сути, можно сказать, что это были мини-государства, но в то же время в этот период истории России в этих княжествах отрабатывались примеры местного самоуправления. Где-то, как, например, в Новгородской республике, это были примеры демократического самоуправления, а во Владимиро-Суздальском княжестве – сильная власть князя. В любом случае на практике это были первые примеры устройства местного самоуправления.

В период монголо-татарского ига на местах управленцами назначались представители княжеской династии. Вести свободное управление они не могли, так как их деятельность регулировалась монголо-татарами. После свержения монголо-татарского ига династия Ивана Калиты начала политику по централизации власти в государстве. Для усиления контроля над территориями Русского государства царём Иваном IV Грозным была проведена губная реформа. Но, как показала, практика это не позволило царю абсолютизировать свою власть. По этой причине была начата политика так называемой в истории России «Опричнины». Проводилась линия по централизации власти от верхних эшелонов до местного значения и при царе Петре I. Главной задачей реформ царя Петра I стало выстраивание эффективной модели работы государственного организма с персональной ответственностью каждого на местах. Это проводилось в условиях войны, которую Россия вела при царе Петре 21 год.

Но самая значительная реформа местного самоуправления произошла в Российской Империи в XIX веке, а точнее, при императоре Александре II. К тому времени в стране сложилась плачевная ситуация на местах. Необходимо было перестроить всю систему местного самоуправления. Для этого была проведена Земская реформа. В результате этой реформы были введены

новые органы местного самоуправления. Перестроилась структура руководства системой образования и здравоохранения. Реформа показала свою эффективность.

Следующий этап перестроения системы местного самоуправления произошёл с приходом к власти в России партии большевиков. На местах была упразднена прежняя система, а взамен этого появилась система Советов и исполкомов на местах. Исполкомы были наделены рядом полномочий для контроля над территориями и выполнения хозяйственной работы. В принципе эта система была довольно продуктивной. На протяжении 70 лет система показывала свою эффективность. После периода Перестройки началось строительство новой России. Прежняя система управления на местах была разрушена. В условиях многопартийности и строительства новой государственной машины местная власть стала терять свою эффективность. Перестала работать и система кадрового обеспечения, которое обеспечивалось по линии ВЛКСМ.

В начале 2000-х годов с приходом к власти Президента В.В. Путина началась реформа местного самоуправления. Это необходимый шаг нынешнего государства, так как действующая система местного самоуправления не справляется с задачами, реализацию которых хотело бы видеть население на местах.

Реформа местного самоуправления проводилась в период 2003–2009 годов. Но после завершения основной фазы реформирования внесение проектов в законодательные акты продолжается, что, на наш взгляд, вызвано несовершенством работы системы местного самоуправления. По этой причине реформа местного самоуправления продолжается. В рамках этого процесса осуществляется изменение подхода к подготовке кадров для муниципальной власти. Как мы видим, в последние годы государство вводит в практику систему разных конкурсов, в рамках которых проводится отбор кандидатур. Например, конкурс «Лидеры России».

Сегодня кадры системы муниципального управления требуют, чтобы претенденты на места государственных служащих могли владеть современными навыками и выполнять поставленные перед ними задачи. Это вызов постоянных нововведений, информационной перестройки в современной России. Поэтому кадровый состав должен уметь эффективно выполнять задачи для строительства нового государства.

Вопросы обеспечения кадрами местного самоуправления освещались в трудах многих специалистов. За последние десять лет в научной литературе появилось огромное количество статьей по данной тематике. Особое место в этих работах имеют социологические работы. Авторы работали над поиском проблем в этой отрасли управления и предлагали варианты совершенствования системы подготовки кадров.

О подборе кадров для органов муниципальной службы идёт речь в статье Н.М. Куршиевой[1]. В своей работе автор подчёркивает, что результативность управления на местах требует специального подхода к подбору кадров, которые потом будут выполнять возложенные на них обязательства.

Эффективность работы по подбору кадров для местного самоуправления освещается в статье Ю.В. Астахова[2]. В статье перечислены проблемы этой отрасли муниципальной власти. Для получения лучшего результата в сфере обеспечения кадрами местных органов власти необходимо развивать в претендентах на должность ответственность и организацию, а также мотивировать на достижение поставленных целей.

О значении и роли подготовки кадров для местной власти идёт речь в статье Лапиной Д.С.[3]. В статье автора рассмотрены особенности этой работы. Помимо этого сделан упор на анализ требований, которые предъявляются к муниципальным служащим. Автор отмечает, что в системе обеспечения кадрами муниципальной службы есть ряд проблем, которые препятствуют её эффективной работе.

Привлекает внимание статья Е.Н. Малик, А.В. Мельникова[4]. В ней идёт речь о специфике управления кадровым обеспечением в условиях реформирования системы местного самоуправления. Авторы отмечают, что основной этап реформы проводился в период 2003–2009 годов, но дальнейшие изменения в законодательство требуют внимания, а самое главное – изменения подготовки кадров для местной власти. Авторы приводят довод о том, что качество жизни граждан зависит от способности органов местной власти организовывать и вести контроль над всеми подсистемами муниципалитета. Органам местного самоуправления необходимо умело выявлять потребности общества на закреплённых за ними территориях. По этой причине авторы делают упор на необходимость подготовки кадров с точки зрения перспективы, комплексного подхода для всех без исключения представителей органов местного самоуправления.

О проблемах кризиса в системе органов местного самоуправления пишет исследователь Р.В. Петухов[5]. Автор акцентирует внимание на факте несоответствия

[1] Куршиева Н.М. Порядок подбора кадров в органах местного самоуправления // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 6. – С. 133–137.
[2] Астахов Ю.В. Управление персоналом в системе кадрового обеспечения муниципальной службы // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 8. – С. 66–68.
[3] Лапина Д.С. Роль и значение кадрового обеспечения муниципального управления // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5-1 (46). – С. 532–534.
[4] Малик Е.Н., Мельников А.В. Специфика управления кадровым потенциалом муниципального образования в условиях реформы местного самоуправления // Управленческое консультирование. – 2015. – № 10 (82). – С. 8–14.
[5] Петухов Р.В. Доверие российского общества к органам местного самоуправления как проблема // Полис. Политические исследования. – 2017. – № 6. – С. 61–75.

реальной обстановки на местном уровне с подготовкой кадров для работы в органах муниципальной власти. В статье отмечается, что этот фактор – один из главных, который не позволяет эффективно действовать муниципальным служащим при выполнении поставленных задач.

Об основах повышения качества работы, подготовки кадров для муниципальной власти идёт речь в статье Н.В. Зиминой, А.Н. Кухарского, А.В. Новиковой[1] за 2018 г. Авторы делают упор на необходимость повышения качества самой системы подбора и подготовки кадров муниципальных служащих.

О возможных вариантах стимулирования работы муниципальных служащих идёт речь в работе О.А Киселёвой[2]. Автор рассматривает проблемы в отрасли обеспечения кадрами органов местного самоуправления. Уделяет внимание факторам стимулирующих механизмов для трудовой деятельности служащих. Приводит примеры опроса молодых специалистов. В связи с этим автор делает вывод о необходимой модернизации системы стимулирования работы служащих муниципальных органов для большей эффективности их труда.

В статье И.В. Красильниковой[3] рассмотрены особенности ведения кадровой политики в органах местного самоуправления. Сделан также упор на документационное обеспечение управления кадрами. Автор акцентирует внимание на факте антикоррупционных мероприятий, проводимых на сегодняшний день в России. Он отмечает о необходимости более тщательного подхода к подбору персонала для комплектования кадров органов местного самоуправления.

Совершенствование подготовки кадров для местного самоуправления привлекло внимание исследователя С.С. Колесникова[4]. В своей работе автор уделяет внимание политике Президента России В.В. Путина. Он приводит слова Президента о том, что «местное самоуправление – это школа ответственности граждан, профессионально–политическое училище, формирующее необходимые знания, опыт начинающего политика». Автор отмечает, что в условиях меняющейся внешней и внутренней политики нынешней России необходимы сильные кадры местного самоуправления, из которых вырастают будущие крупные политики и управленцы.

---

[1] Зимина Н.В., Кухарский А.Н., Новикова А.В Усовершенствование систем местного самоуправления в рамках организационно-кадрового обеспечения муниципального управления // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2018. – Т. 24. – № 3. – С. 83–92.

[2] Киселёва О.А. О стимулировании муниципальных служащих В сборнике: . сборник статей VIII Международной научно-практической конференции: в 3 ч.. 2018 Издательство: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.) (Пенза)

[3] Красильникова И.В. Особенности ведения кадровой политики и документационного обеспечения управления кадрами в органах местного самоуправления // Аллея науки. – 2018. – Т. 3. – № 10 (26). –С. 561–566.

[4] Колесников С.С. Совершенствование кадрового обеспечения органов местного самоуправления // Интернаука. – 2020. – № 35 (164). – С. 63–64.

В статье Н. В. Проказиной особое внимание уделено проблемам соответствия образования муниципальных служащих тем общественным вызовам, которые сегодня предъявляет общество и тенденции его трансформации и модернизации[1].

Анализ научных публикаций показывает, что исследователи берут во внимание частные вопросы функционирования системы подготовки кадров для муниципальной службы, но комплексного анализа проблем и путей их решения нет.

Тема кадрового обеспечения затрагивалась в диссертационных исследованиях разных лет. В ряде диссертаций по социологическим наукам были затронуты вопросы подготовки кадров для органов местной власти, вписывающиеся в концепцию социологической культуры[2].

В 2002 году Н.М. Байковым[3] была защищена докторская диссертация. В работе кроме проблем сферы подготовки кадров для органов местного самоуправления приводятся примеры совершенствования этой системы. Практическая направленность диссертации основана на разработке и апробации новых механизмов формирования кадровой политики в органах местного самоуправления.

Региональный аспект развития кадрового потенциала муниципальной службы затронут в диссертации кандидата социологических наук С.Г. Заборовской[4]. В диссертации были рассмотрены региональные особенности формирования кадрового потенциала для органов муниципальной власти в Республике Башкортостан. В работе отмечено, что в регионе наблюдается тенденция на омоложение кадрового потенциала муниципальных служащих. Автор отмечает, что значительную долю в кадровом обеспечении органов местной власти региона занимает женская половина населения. Вместе с этим в диссертации приводятся методические рекомендации по улучшению качества формирования кадрового потенциала муниципальных служащих за счёт совершенствования нормативно-правовой базы.

О формировании и развитии кадрового потенциала органов местного самоуправления идёт речь в диссертации доктора экономических наук Г.М. Шамаровой[5]. В работе автором были рассмотрены практические и

---

[1]Проказина Н. В. Социальный портрет муниципального служащего: общественный вызов и социальная практика //Образование и общество. – 2015. – № 2. – С. 35.

2 Проказина Н. В. «Социологическая культура». К вопросу о содержании и интерпретации понятия // Социологические исследования. – 2011. – № 3 (323). – С. 103–107.

[3] Байков Н.М. Кадровый потенциал органов государственной власти и муниципального управления (социологический анализ): дис…д.соц. наук: 22.00.08. – Москва, 2002 – 333 с.

[4] Заборовская С.Г. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в современных условиях: региональный аспект: дис… кан. соц. наук: 22.00.08. – Уфимский государственный авиационно-технический университет, – Уфа, 2009 – 176 с.

[5]Шамарова Г.М.. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления: дис…д. э. наук: 08.00.05. – Научно-исследовательский институт труда и социального страхования. – Москва, 2010 – 383 с.

методологические проблемы в управлении кадровым потенциалом в местном самоуправлении. На основе этого в диссертации были рассмотрены варианты совершенствования подготовки кадров для местных органов власти. Помимо этого в диссертации приведены методические рекомендации по формированию и развитию кадрового потенциала органов местного самоуправления. Установлен порядок внедрения методических рекомендаций для эффективности работы муниципальных служащих.

Таблица 1 – Диссертационные исследования, изучающие процессы кадрового обеспечения местного самоуправления

Table 1 – Dissertation research, studying the processes of staffing of local government

Автор	Наименование исследования (год издания)	Содержание
Катрич М. А.	Управление кадровым обеспечением территориальных органов власти (1998)	Отражены рекомендации связанные с совершенствованием системы повышения квалификации и обучения кадров. Также, в работе представлены основы функционирования, эффективности, а также, организации кадровых центров.
Хохлов А.А.	Кадровые процессы в системе государственной власти (социологический анализ) (2000)	Одна из первых работ в которой представлено социологическое объяснение категории «кадры органов власти». Представлена концепция кадров в государственных органах власти как социальной субстанции власти.
Байков Н.М.	Кадровый потенциал органов государственной власти и муниципального управления (социологический анализ) (2002)	Комплексное исследование кадрового обеспечения как сложного социального феномена. Разработанная автором технология комплексной диагностики кадрового потенциала и его компонентов помогает раскрыть важные профессиональные качества.
Заборов-ская С.Г.	Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в современных условиях: региональный аспект (2009)	Структурированы тенденции в развитии кадрового потенциала. По мнению автора, главным решением проблемы кадрового потенциала является совершенствование нормативно-правовой базы.
Шамаро-ва Г.М.	Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления 2010	Представлены методические рекомендации необходимые для формирования развития кадрового потенциала. Одним из главных рекомендационных методов является применение стимулов.

Сегодня в органах местного самоуправления задействовано достаточно много работников высокой квалификации. Большинство из них воспитаны на основе старых традиций периода советского времени. Характер их работы выстроен на основе восприятия своей деятельности как работы с хозяйственными структурами (на достижение дохода или прибыли). Это связано с тем, что современная система местного самоуправления прошла слишком маленькую историю. Естественно, её необходимо совершенствовать.

Результат работы всей системы местного самоуправления зависит от потенциала обеспечения кадрами. В связи с этим необходимы профессионально подготовленные кадры. Их подготовка должна включать комплексное знание не только основ государственной службы, но и информационных технологий, а также и хозяйственную часть.

Особое место в процессе профессиональной подготовке должно уделяться формированию социологической культуры, управленческой культуры[1], развитию навыков проектного управления, командообразования, вопросам финансовой, правовой грамотности и проблемам цифровой экономики.

Подготовка специалистов муниципальной службы должна осуществляться в рамках единого правового поля, действующего на территории страны, но с учётом региональных особенностей, где будет проходить трудовая деятельность специалиста.

Совершенствование системы подготовки кадров для органов местного самоуправления включает в себя следующие необходимые принципы: комплексная и объективная оценка профессионализма сотрудников органов местного самоуправления; оценка деловых и личностных качеств сотрудников; перспективы продвижения по карьерной лестнице.

В то же время нужно сказать, что в системе местного самоуправления наблюдается низкий уровень профессионализма. По этой причине для совершенствования системы кадрового обеспечения органов местного самоуправления нужен комплекс специальных программ по повышению квалификации сотрудников, используемых в вузах, и основанных на грамотной мотивации служащих[2], которые в такой ситуации будут настроены на получение нужных качеств работников органов местного самоуправления. В системе повышения квалификации государственных служащих также произошли трансформациикак в системе организации, так и в формировании компетенций[3].

[1]Пашин Л. А., Проказина Н. В., Комлева В. В. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 3 (29). – С. 71–75.

[2]Буташин Д.А. Социальные технологии в управлении мотивацией государственных и муниципальных служащих (на основе теории потребностей А.Маслоу) // Вестник Поволжского института управления. – 2020. – №1. – С.11–18.

[3]Котлярова О.В., Мироненко Н.В. Трансформация системы дополнительного профессионального

Дополнительно нужно применять стажировки для повышения квалификации сотрудников[1].

Не менее важным для результативности работы сотрудников муниципальных органов власти является вопрос оплаты труда. Для решения этой проблемы необходима система стимулирования оплаты труда, что позволит поднять престиж муниципальной службы[2].

Заключение

Таким образом, обзор опубликованных работ показал, что выбранная для исследования тематика привлекает исследователей к поиску проблем и вариантов их решения в системе подготовки кадров для местных органов власти. Эта отрасль исполнительной власти требует комплексного подхода к подбору кадров, которые способны работать в условиях развивающейся России, приносить пользу стране и обществу. Но изученные исследования носят локальный характер проблемной ситуации кадрового обеспечения органов местного самоуправления. В результате исследования факторы, влияющие на формирование кадрового потенциала конкретного муниципалитета, позволяют безусловно выделить региональные особенности, но не учитывающие системный подход.

Решение проблем в сфере подготовки кадров для муниципальной службы возможно при соблюдении прошлого опыта этой сферы на современном этапе, а также при дальнейшем совершенствовании законодательной базы. Сегодняшняя система обеспечения кадрами органов местного самоуправления несовершенна и обладает рядом проблем. Это касается вопросов заработных плат для сотрудников, их мотивации и подготовки. Всё это в комплексе приводит к неэффективной работе сотрудников органов местного самоуправления. По этой причине в рамках реформирования системы местного самоуправления необходимо, с одной стороны, опираться на исторический опыт, а с другой учитывать прогнозные сценарии и тенденции развития общества и конкретных территорий.

Библиография/References:

1. Астахов Ю.В. Управление персоналом в системе кадрового обеспечения муниципальной службы // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 8. – С. 66–68.

образования в процессе подготовки кадров государственного и муниципального управления // Управленческое консультирование. – 2019. – №1(121). – С.10–19.

[1] Вотинова Л.В., Марков С.Н. Проблемы кадрового обеспечения в органах муниципального управлении // European Research. Сборник статей победителей VII международной научно-практической конференции. – Пенза, 2016. - С.477-481

[2] Там же.

2. Байков Н.М. Кадровый потенциал органов государственной власти и муниципального управления (социологический анализ): дис.…д-ра социол. наук. – М., 2002. – 333 с.

3. Буташин Д.А. Социальные технологии в управлении мотивацией государственных и муниципальных служащих (на основе теории потребностей А.Маслоу) // Вестник Поволжского института управления. – 2020. – № 1. – С.11–18.

4. Вотинова Л.В., Марков С.Н. Проблемы и пути совершенствования кадрового обеспечения в муниципальном управлении // European Research: Сборник трудов конференции. – Пенза, 2017. – С.477-481

5. Заборовская С.Г. Развитие кадрового потенциала муниципальной службы в современных условиях: региональный аспект: дис… канд. социол. наук. – Уфа, 2009. – 176 с.

6. Зимина Н.В., Кухарский А.Н., Новикова А.В Усовершенствование систем местного самоуправления в рамках организационно-кадрового обеспечения муниципального управления // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2018. – Т. 24. – № 3. – С. 83–92.

7. Катрич М.А. Управление кадровым обеспечением территориальных органов власти: дис. ... канд. экон. наук. – М., 1998. – 211 с.

8. Киселева О.А. О стимулировании муниципальных служащих // European Scientific Conference: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2018. – С. 170–173.

9. Колесников С.С. Совершенствование кадрового обеспечения органов местного самоуправления // Интернаука. – 2020. – № 35 (164). – С. 63–64.

10.Котлярова О.В., Мироненко Н.В. Трансформация системы дополнительного профессионального образования в процессе подготовки кадров государственного и муниципального управления // Управленческое консультирование. – 2019. – № 1 (121). – С.10–19.

11.Красильникова И.В. Особенности ведения кадровой политики и документационного обеспечения управления кадрами в органах местного самоуправления // Аллея науки. – 2018. – Т. 3. – № 10 (26). – С. 561–566.

12.Куршиева Н.М. Порядок подбора кадров в органах местного самоуправления // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. – 2013. – № 6. – С. 133-137.

13.Лапина Д.С. Роль и значение кадрового обеспечения муниципального управления // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 5-1 (46). – С. 532–534.

14.Малик Е.Н., Мельников А.В. Специфика управления кадровым потенциалом муниципального образования в условиях реформы местного самоуправления // Управленческое консультирование. – 2015. – № 10 (82). – С. 8–14.

15.Петухов Р.В. Доверие российского общества к органам местного самоуправления как проблема // Полис. Политические исследования. – 2017. – № 6. – С. 61–75.

16.Проказина Н.В. Социальные портрет муниципального служащего: общественный вызов и социальная практика // Образование и общество. – 2015. – № 2. – С. 95–100.

17.Проказина Н.В. «Социологическая культура». К вопросу о содержании и интерпретации понятия // Социологические исследования. – 2011. – № 3 (323). – С. 103–107.

18.Пашин Л.А., Проказина Н.В., Комлева В.В. Теоретические подходы к изучению управленческой культуры государственных гражданских служащих // Среднерусский вестник общественных наук. – 2013. – № 3 (29). – С. 71–75.

19.Шамарова Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления: дис. … д-ра. экон. наук. – М., 2010. – 383 с.

1. Astakhov, Iu.V. (2013) Upravlenie personalom v sisteme kadrovogo obespecheniia munitsipal'noi sluzhby [Personnel management in the personnel support system of the municipal service] // Teoriia i praktika obshchestvennogo razvitiia [Theory and practice of social development]. – № 8. – P. 66-68. (In Russ.)

2. Baikov, N.M. (2002) Kadrovyi potentsial organov gosudarstvennoi vlasti i munitsipal'nogo upravleniia (sotsiologicheskii analiz) [Personnel potential of state authorities and municipal administration (sociological analysis)]: dis.…d-ra sotsiol. nauk. – M. – 333 p. (In Russ.)

3. Butashin, D.A. (2020) Sotsial'nye tekhnologii v upravlenii motivatsiei gosudarstvennykh i munitsipal'nykh sluzhashchikh (na osnove teorii potrebnostei A.Maslou) [Sociological technologies in public servant's motivation management (based on the theory of Maslow's hierarchy of needs)] // Vestnik Povolzhskogo instituta upravleniia [Bulletin of the Volga Region Institute of Administration]. – № 1. – P.11– 18. (In Russ.)

4. Votinova, L.V., Markov, S.N. (2017) Problemy i puti sovershenstvovaniia kadrovogo obespecheniia v munitsipal'nom upravlenii [Problems and ways of personnel improvement in municipal management] // European Research [Fundamental and applied research: current issues, achievements and innovations]: Sbornik trudov konferentsii. – Penza. – P. 477– 481. (In Russ.)

5. Zaborovskaia, S.G. (2009) Razvitie kadrovogo potentsiala munitsipal'noi sluzhby v sovremennykh usloviiakh: regional'nyi aspect [Development of the personnel potential of the municipal service in modern conditions: regional aspect]: dis… kand. sotsiol. nauk. – Ufa. – 176 p. (In Russ.)

6. Zimina, N.V., Kukharskii, A.N., Novikova, A.V (2018) Usovershenstvovanie sistem mestnogo samoupravleniia v ramkakh organizatsionno-kadrovogo obespecheniia munitsipal'nogo upravleniia [Improvement of local self-government systems within the framework of organizational and personnel support of municipal administration] // Vestnik Zabaikal'skogo gosudarstvennogo universiteta [Transbaikal State University Journal]. – T. 24. – № 3. – P. 83-92. (In Russ.)

7. Katrich, M.A. (1998) Upravlenie kadrovym obespecheniem territorial'nykh organov vlasti [Management of personnel support of territorial authorities]: dis. ... kand. ekon. nauk. – M. – 211 p. (In Russ.)

8. Kiseleva, O.A. (2018) O stimulirovanii munitsipal'nykh sluzhashchikh [About of stimulation of municipal employees] // European Scientific Conference: sbornik statei VIII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. – Penza: "Nauka i Prosveshchenie" (IP Guliaev G.Iu.). – P. 170– 173. (In Russ.)

9. Kolesnikov, S.S. (2020) Sovershenstvovanie kadrovogo obespecheniia organov mestnogo samoupravleniia [Improving the staffing of local governments] // Internauka [Internauka]. – № 35 (164). – P. 63-64. (In Russ.)

10.Kotliarova, O.V., Mironenko, N.V. (2019) Transformatsiia sistemy dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniia v protsesse podgotovki kadrov gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniia [Transformation of a System of Vocational Training of Public and Municipal Administration] // Upravlencheskoe konsul'tirovanie [Administrative Consulting]. – № 1 (121). – P.10– 19. (In Russ.)

11.Krasil'nikova, I.V. (2018) Osobennosti vedeniia kadrovoi politiki i dokumentatsionnogo obespecheniia upravleniia kadrami v organakh mestnogo samoupravleniia [Peculiarities of personnel policy and documentation support for personnel management in local governments] // Alleia nauki [Alley of Science]. – T. 3. – № 10 (26). – P. 561– 566. (In Russ.)

11.Kurshieva, N.M. (2013) Poriadok podbora kadrov v organakh mestnogo samoupravleniia [Procedure for the selection of personnel in local governments] // Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie v XXI veke: teoriia, metodologiia, praktika [State and municipal administration in the XXI century: theory, methodology, practice]. – № 6. – P. 133-137. (In Russ.)

12.Lapina, D.S. (2014) Rol' i znachenie kadrovogo obespecheniia munitsipal'nogo upravleniia [Role and importance of personnel support of municipal administration] // Ekonomika i predprinimatel'stvo [Economics and entrepreneurship]. – № 5-1 (46). – P. 532– 534. (In Russ.)

13.Malik, E.N., Mel'nikov, A.V. (2015) Spetsifika upravleniia kadrovym potentsialom munitsipal'nogo obrazovaniia v usloviiakh reformy mestnogo samoupravleniia [Specifics of managing the personnel potential of a municipality in the conditions of local government reform] // Upravlencheskoe konsul'tirovanie [Administrative Consulting]. – № 10 (82). – P. 8– 14. (In Russ.)

14.Petukhov, R.V. (2017) Doverie rossiiskogo obshchestva k organam mestnogo samoupravleniia kak problema problema [Confidence of Russian society in local governments as a problem] // Polis. Politicheskie issledovaniia [Polis. Political Studies]. – № 6. – P. 61– 75. (In Russ.)

15.Prokazina, N.V. (2015) Sotsial'nye portret munitsipal'nogo sluzhashchego: obshchestvennyi vyzov i sotsial'naia praktika [Social portrait of a municipal employee: social challenge and social practice] // Obrazovanie i obshchestvo [Education and society]. – № 2. – P. 95-100. (In Russ.)

16.Prokazina, N.V. (2011) «Sotsiologicheskaia kul'tura». K voprosu o soderzhanii i interpretatsii poniatiia ["Sociological culture". On the question of the content and interpretation of the concept] // Sotsiologicheskie issledovaniia [Sociological research]. – № 3 (323). – P. 103–107. (In Russ.)

17.Pashin, L.A., Prokazina, N.V., Komleva, V.V. (2013) Teoreticheskie podkhody k izucheniiu upravlencheskoi kul'tury gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh [Theoretical approaches to the study of the management culture of public civil servants] // Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk [Central Russian journal of social sciences]. – № 3 (29). – P. 71– 75. (In Russ.)

18.Shamarova, G.M. (2010) Formirovanie i razvitie kadrovogo potentsiala organov mestnogo samoupravleniia [Formation and development of the personnel potential of local self-government bodies]: dis. … d-ra. ekon. nauk. – M. – 383 p. (In Russ.)