

личности, и в результате должно учитывать мнение этой личности, а также заставлять гражданина повышать ответственность перед самим собой с целью возможной нейтрализации возможных угроз. Классическим решением проблемы можно считать обеспечение стабильной социальной системы (уменьшение социального неравенства в современном масштабе), уничтожение финансовых потоков в сторону террористического центра, в частности - борьбу с наркотрафиком.

Список использованных источников

1. Ольшанский Д.В. Психология терроризма. – СПб: «Питер», 2018. – 215 с.
2. Сыромятников И.В. Терроризм – зло: учебное пособие для учащихся старшей ступени образовательных учреждений / Под ред. А.Г. Караяни. – М.: СГА, 2018. – 55 с.
3. Токмакова А.Х. Формы правления в современном мире / Молодежь и XXI век — 2016 Материалы VI Международной молодежной научной конференции. В 4-х томах. - 2016. - С. 96-99.
4. Тынымсеитова С.М. Форма правления государства сквозь призму историко – правовой мысли // Новая наука: от идеи к результату. - 2017. – Т. 1. № 3. - С. 193-197.

МУНИЦИПАЛЬНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И МЕХАНИЗМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Е.А. Нурмухаметова

Научный руководитель С.А. Мартышкин

К сожалению для реализации инструментов, формирования в органах муниципального управления устойчивого потенциала компетентных кадровых ресурсов, способных разрабатывать, анализировать и

реализовывать государственную политику в этой сфере, до сих пор не создана эффективная система институциональных, экономических, политико-правовых и организационно-кадровых механизмов.

Главными препятствиями развития кадрового потенциала муниципального управления, как и в целом государственного управления, является длительный политический кризис в России, усиленный современной мировой финансово-экономической кризисом, отсутствие комплексной стратегии в этой сфере, несоответствие реальной и задекларированной Государственной кадровой политики, в частности законами России «О государственной службе», «О службе в органах муниципального управления», Указ Президента России «О Стратегии государственной кадровой политики до 2025 года», Концепцией реформирования муниципального управления и территориальной организации власти в России, а также другими нормативно-правовыми актами по кадровым вопросам [2, с. 36].

Управление персоналом службы в органах муниципального управления можно также представить как систему (цели, функции, приоритеты, задачи, механизмы управления, кадровые технологии) и процесс управленческой деятельности (определение потребности в персонале, адаптация, обучение и повышение профессиональной квалификации, мотивация, социальная защита, стимулирование труда, нормативно-правовое обеспечение деятельности должностных лиц и тому подобное). Управление кадровыми процессами предполагает конкретизацию кадровых проблем органа власти и разработка мероприятий по их решению, определение количественных показателей кадровых процессов и разработка механизма их планирования, учета, контроля и анализа, формирования инструментов влияния руководства органа власти и ее кадровой службы на кадровые процессы, подготовку соответствующих нормативных документов [4, с. 151].

Следовательно, сущностью управления кадровыми процессами в сфере муниципального управления, является управление условиями их течения, то

есть обеспечение трех взаимосвязанных процессов: формирование качественного кадрового состава органа муниципального управления, использование профессионального потенциала должностных лиц и их развитие.

Итак, современная кадровая политика преследует следующие цели и задачи:

- обеспечение высокого профессионализма управленческого процесса;
- воспитание и подготовка новой генерации кадров для органов муниципального управления;
- создание благоприятных условий и гарантий для выявления каждым работником своих способностей;
- кадровая политика должна стать центром всего управленческого процесса [3].

Фундамент государственной кадровой политики заложен в Стратегии государственной кадровой политики до 2025 года, утвержденной Указом Президента России. Данный документ предусматривает вопрос совершенствование кадрового обеспечения муниципального управления.

Итак, необходимо обозначить механизмы, что применяется в деятельности органов муниципального управления.

Механизм нормативно-правового обеспечения кадровой политики, предлагает создание единого правового поля работы с кадрами, что придает кадровой работе системности, стабильности, определенной унифицированности, становится фактором формирования профессиональной однородности и стойкого состава государственных служащих, должностных лиц муниципального управления [1].

Что касается организационного механизма, то его реализация предусматривает создание в структуре органов муниципального управления определенной конструкции. Организационное обеспечение муниципальной кадровой политики невозможно реализовывать без современных методик по работе с кадрами, такими как:

- оценка эффективности труда;
- технология по установлению соответствия рабочих и их характера по выполнению должностных обязанностей;
- постоянное проведение кадровых анализов с целью выявления побудительных и сдерживающих факторов;
- создание сети «центров оценки» деловых, профессиональных и личностных качеств персонала [1, с. 508].

Существенная перестройка структуры и содержания кадровой службы, повлекшая определение нового статуса субъектов кадровой деятельности, кардинальным изменениям задач и функций [2].

На усовершенствование и развитие инновационных форм и методов работы с кадрами в системе городского самоуправления, направлены разнообразные программы и проекты, циклы лекций и семинаров-тренингов.

Все они в совокупности предоставляют возможность выявлять незадействованный кадровый потенциал, повышать профессиональную компетентность уже работающих должностных лиц, развивать гибкость и креативность их мышления как ключевого механизма в достижении разработанной стратегии развития определенной территории [6].

Одной из центральных проблем государства является формирование и реализация эффективной кадровой политики, в частности ее нормативно-правового, организационного, экономического, научно-информационного обеспечения, усиление идейно-нравственных основ, повышение профессионализации управленческих кадров.

Формированию и реализации муниципальной кадровой политики могли бы содействовать следующие условия [2, с. 36]:

- укрепление кадрового потенциала государственной службы и повышение престижа государственных служащих и должностных лиц органов муниципального управления;
- совершенствование системы их подготовки, повышение квалификации;

- перспективное государственное планирование потребности в кадрах государственных служащих и должностных лиц органов муниципального управления для всех регионов;
- создание надлежащих производственных, жилищно-бытовых условий, потребностей отдыха и оздоровления;
- разработка законов морального и материального стимулирования;
- создание эффективной системы профориентации с целью полного обеспечения и снижения текучести государственных служащих и должностных органов муниципального управления;
- обеспечение пополнения государственной службы и органов муниципального управления работниками новой генерации.

Таким образом, подводя итог, отметим, что введение в практику названных рекомендаций будет способствовать повышению роли государственной и муниципальной кадровой политики в осуществлении демократических преобразований, стабилизации и повышению социально-экономического развития государства и успешной реализации государственной политики.

Список использованных источников

1. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Андруник А.П., Руденко М.Н., Суглобов А.Е. — Москва: Дашков и К, 2019. — 508 с.
2. Глазкова В.В. Введение в государственное и муниципальное управление: учебно-методическое пособие для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление / Глазкова В.В., Максимова Д.А. — Москва: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2020. — 36 с.
3. Гребенникова А.А. Государственное и муниципальное управление в таблицах и схемах: учебное наглядное пособие / Гребенникова А.А., Салтыкова О.П. — Саратов: Вузовское образование, 2019. — 142 с.

4. Лавренко Е.А. Муниципальное управление: практикум / Лавренко Е.А. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. — 151 с.

5. Местное самоуправление и муниципальное управление: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственное и муниципальное управление» и «Юриспруденция» / И.В. Мухачев [и др.]. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 399 с.

6. Мухаев Р.Т. Система государственного и муниципального управления: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Государственные и муниципальные финансы», «Юриспруденция», «Политология» / Мухаев Р.Т. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 688 с.

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПОНЯТИЯ ЛОББИЗМ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

А. С. Санаева

Научный руководитель Н. В. Лаптева

В условиях развития демократии и становления гражданского общества представляется целесообразным развитие института лоббизма, как своеобразного мостика между обществом и органами власти. Но, к сожалению, на современном этапе сложилось в основном негативное понимание данного явления. Согласно проведенному мной опросу среди лиц в возрасте от 20 до 45 лет, выяснилось, что 58% респондентов приравнивают понятие «лоббизм» к коррупции, 18% считают, что лоббизм – способ власти фальсифицировать общественное мнение, 11% склоняются к тому, что лоббизм может стать действенным средством диалога между властью и обществом, 13% не ознакомлены с понятием лоббизм. Поэтому прежде чем