

### **Список использованных источников**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации. [Электронный ресурс]- URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 17.11.2023)
2. Морозова А.С. Отдельные проблемы обеспечения эффективной организации деятельности органов местного самоуправления на основе принципов конституционализма // Муниципалитет: экономика и управление. - 2015. - №3 - (12) - С.83-86.
3. Копылова, С. Н. Проблемы местного самоуправления в Российской Федерации / С. Н. Копылова. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2021. - № 38 (380). – С. 35-37.
4. Масилова М.Г., Лобов В.Е. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления и пути их решения // Территория новых возможностей. - 2019. - №4. - С.170-179
5. Адоньева О.В. Опыт исследования корпоративной культуры муниципальной службы // Политика, экономика и инновации. - 2018. - №6 (23). - С.1-5.

## **ПРИНЦИПЫ И ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**С.А. Панова**

Научный руководитель Д.В. Прохоров  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Кадровое обеспечение государственной службы - это сложный процесс, который связан с поиском и отбором персонала, совершенствованием имеющегося государственного аппарата, мотивацией постоянных кадров, работникам, развитием способностей работников и др.

Одной из основных задач кадрового обеспечения государственных органов является: пополнение персонала высококвалифицированными работниками, которые способны эффективно выполнять ряд своих функций в постоянно меняющихся условиях. Для осуществления этой задачи необходимо четко определять тактику отбора государственных служащих, выявлять их способности и стимулировать развитие профессиональных качеств, мотивировать служебным ростом, обеспечить сменяемость кадров. [4, с. 268]

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепляет основные принципы формирования состава гражданской службы в гос. органе:

- принятие на должность гражданских служащих, учитывая их достоинства в профессиональной деятельности и личностные качества;
- совершенствование профессионализма гражданских служащих. [1]

Приоритетными направлениями формирования кадрового состава гражданской службы являются:

- подготовка и отбор кадров для гражданской службы и дальнейшее развитие профессиональных и личностных качеств гражданских служащих;
- ротация гражданских служащих;
- мотивация служащих профессиональным должностным ростом;

- формирование кадрового резерва на конкурсной основе;
- проведение экзаменов и аттестации для оценки результатов профессиональной деятельности гражданских служащих;
- применение и эффективное использование современных кадровых технологий при прохождении гражданской службы. [1]

Принципами повышения квалификации государственных служащих являются:

- общегражданские. Они подразумевают развитие таких качеств, как гражданский долг, честность и верность государственной службе;
- профессиональные. Эти принципы включают в себя наличие и умение применять профессиональные знания.
- внутрикорпоративные. Данные принципы подразумевают взаимную поддержку на государственной службе, а именно «здоровую» обстановку в коллективе. [2, с.265]

Как известно, сущность кадровой политики в органах государственной власти заключается в принципах, соблюдение которых приведет к эффективности государственной службы. Рассмотрим их подробнее.

Принципы государственной кадровой политики делятся на три вида:

- базовые;
- специальные;
- частные [3, с. 185].

Базовые принципы закрепляют:

- законность;
- системность;
- открытость;
- равные возможности;
- объективная оценка профессиональных качеств государственного служащего.

Специальные принципы подразумевают элементы государственной кадровой политики, а именно:

- равный доступ к государственной службе, учитывая профессиональные способности, навыки, образование;
- квалификация и профессионализм отобранных кадров;
- сменяемость кадров;
- мотивирование и стимулирование карьерного роста и др.

Частные принципы затрагивают отдельные элементы государственной службы, конкретно:

- принципы поиска, подбора, отбора кадров;
- принципы профессионального развития кадров и др.

Таким образом, применяя данные принципы, государство способно контролировать кадровые процессы для реализации функций органов государственного управления. В зависимости от направления кадровой политики, происходит отбор кадров, а кадровый состав соответственно определяет эффективность выполнения государственных функций.

#### **Список использованных источников**

1. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ - 02.08.2004. - №31. - ст. 3215.
2. Аронов А.М., Блехцин И.Я., Петров А.Н. Теория стратегического менеджмента: процессный подход /А. М. Аронов, И.Я. Блехцин, А. Н. Петров. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2017. – 207 с.
3. Бутащин Д.А. К вопросу о перспективах кадрового обеспечения государственной службы в контексте совершенствования ее нормативно-правовой основы // Экономика и управление: вчера, сегодня, завтра. – 2018. – № 4 (7). – С. 158-161
4. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов /

## **ОПТИМИЗАЦИЯ РЕФОРМ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СИСТЕМЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В РОССИИ (НА ПРИМЕРЕ Г.О. САМАРА)**

**С.Р.Пашаева**

Научный руководитель Н.В. Лаптева  
Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева

Система органов местного самоуправления в Российской Федерации приобрела определенные устойчивые формы, являющиеся одним из эффективных средств местного управления и развития территорий, посредством выявления и решения проблем населением самостоятельно, преодоления отчуждения между народом и администрацией. В связи с этим необходим постоянный мониторинг эффективности деятельности органов местного самоуправления и своевременное реформирование данной системы.

Так, в 2015 году Самара претерпела значительные изменения в системе местного самоуправления. В конце 2013 года президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин в послании к Федеральному Собранию РФ заявил, что принципы местного организации местного самоуправления должны быть изменены с целью приближения власти к народу. Вследствие в 2015 году губернатор Самарской области Н.И. Меркушкин, базируясь на новациях федерального законодательства и личных соображениях, инициировал реформу местного самоуправления в Самаре.

Федеральное законодательство предусмотрело данную реформу (после принятия Федерального закона от 27 мая 2014 г. № 136-ФЗ “О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона “Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации” и Федерального закона “Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации”)), но привели в исполнение лишь в трех городах Российской Федерации - Самаре (Приволжский Федеральный округ), Махачкале (Северо-Кавказский Федеральный округ) и Челябинске (Уральский Федеральный округ). [4]

Целью исполнения данной реформы являлось желание приблизить власть к народу и убрать лишнюю бюрократию (была внедрена двухуровневая модель местного самоуправления в областных центрах). Для достижения обозначенной цели были отменены всенародные выборы мэра г. Самара и глав сельских районов Самарской области посредством перехода на систему назначения такой административной должности, применяемой в управленческой сфере муниципального управления, как сити-менеджер. Согласно ФЗ № 136 от 27.05.2014 г., сити-менеджер должен выбираться на основе рекомендаций комиссий, которые возглавляет губернатор региона, органами местного самоуправления. Также в Самаре (как в областном центре) предложили реализовать модель местного самоуправления с внутригородским делением районов собственными представительными органами, таким как Совет Депутатов. Данный орган состоит из 30-40 депутатов, избирается всенародно жителями определенного района. Каждый район приобретал статус муниципального образования и расширенный спектр полномочий и источников формирования районной казны. Вдобавок ко всему, Дума городского округа Самара стала формироваться путем делегирования в нее депутатов районных советов, а ее