

решивший посвятить этому свою жизнь, должен руководствоваться лишь гуманными целями которые совершенствуют общества, а не выводят его из баланса.

Данная проблема ещё не выделена авторами курса теории государства и права. Но проблема существует и её скорейшее обнаружение, и проведение профилактической деятельности, считаю необходимой, так как это деформирующий фактор для правой культуры общества и проделанная научно-исследовательская работа письменно подтверждает это. Её выделение авторитетными учёными в курсе теории государства и права станет первым шагом в первую очередь для признания существования данной проблемы, а так же её устранение.

#### **Библиография:**

1. Карташов, В. Н. Теория государства и права: учебное пособие для бакалавров / В. Н. Карташов; Яросл. гос. ун-т. 230-231 стр.
2. Теория государства и права. Матузов Н.И., Малько А.В. М.: Юристъ, 2004.
3. Иванов, А. А. Теория государства и права [Электронный ресурс]: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / А. А. Иванов; под ред. В. П. Малахова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2015 г.
4. Григорьев В.А. Общая теория права и государства: Учебник для вузов / В.А. Григорьев. - М.: ИНФРА-М, 2015 г.
5. Теория государства и права : учеб.пособие для бакалавров / В.Н. Карташов, О.В. Плюснина, Е.В. Кискин Место издания: Кострома : КГТУ Год издания: 2013 г.
6. Суверов Е.В.. Римское право: учебное пособие. – Барнаул: Барнаульский юридический институт МВД России. – 146 с.. 2009
7. Научная статья: Системно-векторная психология. Излечись от снобизма.

### **ПРОБЛЕМАТИКА УЛУЧШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ГОРОД НЕРЕХТА И НЕРЕХТСКИЙ РАЙОН**

***Яндиев Ислам Махмудович,***

*магистрант, Костромской государственной университет (г. Нерехта)*

Потребность в высококвалифицированных кадрах муниципальных служащих детерминирует необходимость организации эффективной системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Финансирование этой работы в условиях дотационности многих муниципальных образований, таких как Нерехтский

муниципальный район, должно осуществляться, с учетом международного опыта и в силу общегосударственного значения данной проблемы, за счет средств федерального бюджета и региональных бюджетов. Изучив работу администрации муниципального района города Нерехты, считаю целесообразным разработку модельных образовательных программ, обеспечивающих качественный уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих. Также, обоснована разработка Федеральной целевой программы «Кадровое обеспечение муниципальной службы».

Итак, рассмотрим решение данной проблемы на территории Нерехтского муниципального района Костромской области и проанализируем кадровый потенциал работников администрации муниципального района города Нерехты и Нерехтского района.

Одним из важных критериев считаю профессиональное образование работников, замещающих должности муниципальной службы в администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район за 2013-2015 г.г, представленное в таблицах 1,2 и 3.

Из данных таблиц понятно процентное соотношение профессионального образования работников замещающих должности муниципальной службы в администрации муниципального района города Нерехты и Нерехтского района.

Таблица 1 - Профессиональное образование работников, замещающие должности муниципальной службы за 2013 год.

Замещали муниципальные должности и должности муниципальной службы	Имеют профессиональное образование									
	Высшее	В том числе по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки								
		Гуманитарные и социальные науки	Из них по направлениям подготовки		Экономика и управление	Из него по специальностям		Физико-математические и естественные науки	Образование и педагогика	Другое образование
Юриспруденция	Международные отношения		Гос. и муниципальное управление	Управление персоналом						
Всего	60	9	9	0	17	3	0	0	10	24
В том числе женщины	52	6	6	0	15	2	0	0	9	22
мужчины	8	3	3		2	1	0	0	1	2

Таблица 2 - Профессиональное образование работников, замещающие должности муниципальной службы за 2014 год.

Замещали муниципальные должности и должности муниципальной службы	Имеют профессиональное образование									
	Высшее	В том числе по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки								
		Гуманитарные и социальные науки	Из них по направлениям подготовки		Экономика и управление	Из него по специальностям		Физико-математические и естественные науки	Образование и педагогика	Другое образование
Юриспруденция	Международные отношения		Гос. и муниципальное управление	Управление персоналом						
Всего	60	9	9	0	17	3	0	0	10	24
В том числе женщины	51	6	6	0	15	2	0	0	9	21
мужчины	9	3	3		2	1	0	0	1	3

Таблица 3 - Профессиональное образование работников, замещающие должности муниципальной службы за 2015 год.

Замещали муниципальные должности и должности муниципальной службы	Имеют профессиональное образование									
	Высшее	В том числе по укрупненным группам специальностей и направлениям подготовки								
		Гуманитарные и социальные науки	Из них по направлениям подготовки		Экономика и управление	Из него по специальностям		Физико-математические и естественные науки	Образование и педагогика	Другое образование
Юриспруденция	Международные отношения		Гос. и муниципальное управление	Управление персоналом						
Всего	59	9	9	0	17	3	0	0	10	23
В том числе женщины	50	6	6	0	15	2	0	0	9	20
мужчины	9	3	3		2	1	0	0	1	3

Делая вывод, из общего количества работающих в 2013-2015 г.г. все имеют высшее профессиональное образование.

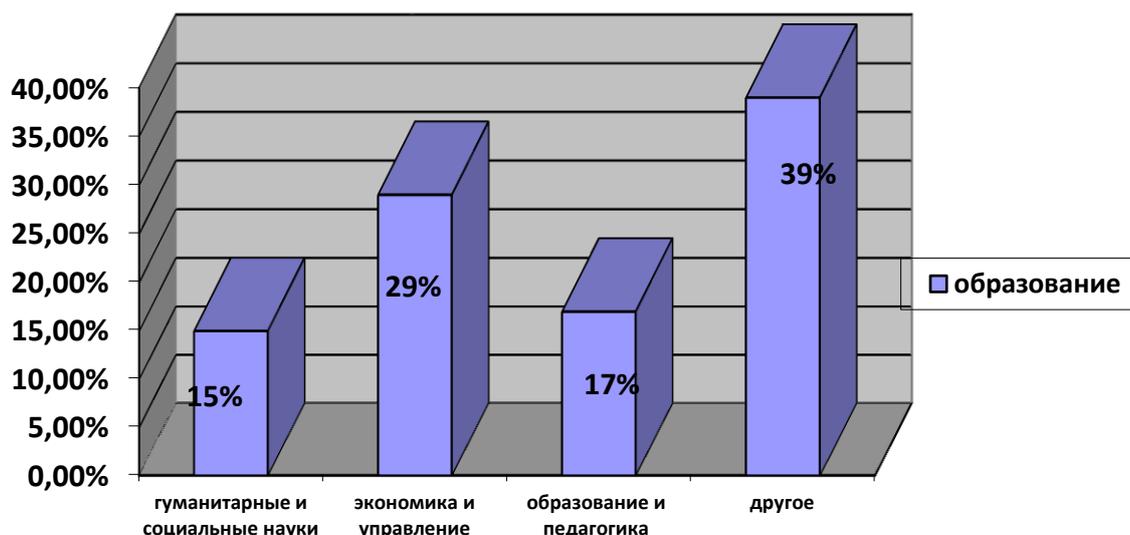


Рисунок 1 - Профессиональное образование работников Администрации МР город Нерехта и Нерехтский район в 2015 году.

Также, отмечу, что наивысший процент работников (40%), замещающих должности муниципальной службы имеют не специальное высшее образование, 28% имеют высшее образование по профилю экономики и управления, и всего 5% работников имеют образование по профилю "Государственное и муниципальное управление".

Подводя итоги, рассмотрим небольшую статистику:

1. В Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район замещали муниципальные должности и должности муниципальной службы в 2013 г. – 62 чел, из них 2 человека работали на муниципальных должностях и 60 человек замещали должности муниципальной службы, в 2014 году – 62 чел, из них 2 человека работали на муниципальных должностях и 60 человек замещали должности муниципальной службы, в 2015 году – 61 чел, из них 2 человека работали на муниципальных должностях и 59 человек замещали должности муниципальной службы. За этот период было сокращено 5 вакантных ставок, что не отразилось на работающем персонале. За 3 года в штатном расписании было сокращено (оптимизировано) – 7,7% ставок. Высвобожденные денежные средства были перераспределены на иные цели администрации МР город Нерехта и Нерехтский район.

2. В основном на муниципальных должностях в администрации МР город Нерехта и Нерехтский район работают женщины

- 2013 г.- 52 чел, или 86,6% от общего количества работающих;
- 2014 г. – 51 чел, или 85% от общего количества работающих;
- 2015 г. – 50 чел, или 84,7% от общего числа работающих.

Средний возраст работающих женщин составляет 42 года.

3. Большинство работающих имеют стаж муниципальной службы от 10 до 15 лет, что означает за 2013-2015 г.г. в администрации текучести кадров не

было.

4. Из общего количества работающих в 2013 -2105 г.г. все сотрудники имеют высшее профессиональное образование.

Все это позволяет сделать вывод, что в Администрации МР город Нерехта и Нерехтский район работают высококвалифицированные специалисты. Но анализируя возрастное состояние персонала (женщин), можно сделать вывод, что если не будет поводиться постоянная ротация кадров, то уже через 7-10 лет в администрации МР город Нерехта и Нерехтский район подавляющее большинство специалистов будет пенсионного возраста.

Качественный состав органов муниципальной службы Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район не совсем полностью соответствует требованиям времени. В условиях, которые происходят в России политических и экономических реформах, передачи полномочий с федерального на региональный и местный уровни, нужны кадры нового типа, которые способны решить качественно новые управленческие задачи.

Проблему нехватки квалифицированных кадров в исполнительных и представительных органах местного самоуправления Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район считаю возможным решить при помощи создания кадрового резерва.

Кадровый резерв – это группа специально подобранных перспективных в будущем специалистов, которые обладают высокими деловыми и нравственно-психологическими качествами, а так же уже успешно проявивших себя в сфере профессиональной деятельности. Они так же отвечают требованиям, которые предъявляются к муниципальным должностям, и прошедших отбор и целевую подготовку.

Основными целями создания кадрового резерва муниципальной службы являются: выявление, отбор и подготовка молодых, перспективных, имеющих действенный опыт работы в современных рыночных условиях управленцев для работы в сфере муниципального управления;

На первом этапе для полноценной работы с кадровым резервом необходимо разработать Положение о формировании кадрового резерва, в котором должны быть закреплены основные принципы, а так же прописан порядок формирования кадрового резерва, круг обязанностей должностных лиц, которые ответственны за соиздание кадрового резерва. В данном документе необходимо отразить вопросы, касающиеся организации работы с кадровым резервом, порядок и источники пополнения кадрового резерва, а так же внести изменения в количественный и качественный состав специалистов, которые включены в кадровый резерв муниципальной службы.

Для того, что бы иметь полную картину текущего состояния работы с кадровым резервом нужно определить систему отчетности для ответственных должностных лиц.

На втором этапе ставится цель для развития профессиональных навыков и знаний специалистов, которые находятся в кадровом резерве, так

необходимых им для успешной работы в резервируемой должности. В целях профессиональной подготовки могут быть применены следующие методы:

- индивидуальная подготовка под руководством вышестоящего руководителя;
- стажировка в должности;
- подготовка или переподготовка по программам профессионального развития.

На третьем этапе должна строиться система приобретения специалистами, которые находятся в кадровом резерве, практического опыта работы по резервируемой должности.

Индивидуальные планы подготовки специалистов, которые включены в резерв кадров, предполагают следующие закрепления теоретических знаний в практической деятельности. К примеру:

- выполнение обязанностей вышестоящего руководителя в момент его отсутствия для получения опыта руководящей работы, а так же получения организаторских навыков;
- стажировка на вышестоящей должности муниципальной службы;
- контроль за исполнением отдельных поручений, решений по той должности, на которую готовится резервист;
- личное участие в подготовке проектов решений, протоколов совещаний, подготовке публичных слушаний, заседаний и т.д.

В совершенном варианте после прохождения цикла практической подготовки, срок, которого определяется для каждой отдельной должности индивидуально, специалист должен уметь справляться с задачами «резервируемого» в течение продолжительного времени и выполнять весь комплекс работ по данной должности муниципальной службы.

Считаю необходимым, муниципальным нормативно-правовым актом, утвердить Положение о проведении командировок в другие муниципальные образования области и Российской Федерации с целью повышения квалификации муниципальных служащих Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район, преемственности опыта, с обязательным письменным отчетом перед руководителем и Главой района после возвращения. Конечно возможно повышение квалификации за средства служащего, но, к примеру, предоставлять ему оплачиваемый учебный отпуск на время прохождения обучения (сессии).

Так же муниципальным правовым актом на уровне района обязательно нужно внедрить ротацию на уровне руководителей (горизонтальная), а на уровне средних и младших должностей возможно внедрение вертикальной ротации. Все это повысит более углублённое понятие специалистов любого уровня деятельности муниципального образования в целом.

В систему профессиональной подготовки муниципальных служащих необходимо включить следующие этапы:

1. «Общеобразовательная муниципальная подготовка», которая состоит в изучении основ государственного и муниципального устройства,

экономических институтов территориального хозяйства, общих принципов самоуправления.

2. «Квалификационная подготовка», которая призвана сформировать у муниципальных служащих навыки организаторской, управленческой культуры, основанные на знании методов и приемов управления в отраслях народного хозяйства, и умение синтезировать их в интересах достижения поставленной цели в условиях рыночной экономики.

3. «Профессионализация кадров управления», как обучение их способностям прогнозировать развитие управляемых систем (хозяйств), умение мотивировать подчиненных на эффективное решение задач и четко ориентировать их на результативность и социально-экономические последствия принимаемых и исполняемых решений.

Завершая рассмотрение теоретических и практических проблем управления кадровым потенциалом, хочу подчеркнуть, что к необходимости их решения общество поворачивается, не так быстро, как хотелось бы. Причина кроется в сложности этих проблем. Они весьма близко примыкают к еще более сложной и близкой проблеме любого общества - проблеме власти. Однако надо отдавать себе отчет в том, что есть проблемы управления кадровым потенциалом, которые, с одной стороны обращены в сторону общества, а, с другой, - в сторону самих властных механизмов в государственном управлении. Их надо четко разводить и решать.

В первом случае роль государства состоит в том, чтобы выработать такие теоретические основы - принципы, механизмы и технологии, которые бы создали самые благоприятные условия для реализации творческого начала человека, задавали единые правила игры для всех субъектов кадровой политики. В основе этих теоретических постулатов должен лежать анализ объективно протекающих процессов в сфере человеческой практики, человеческой деятельности. Цель при этом должна быть одна: обеспечить максимальное приращение кадрового потенциала и рационально им распорядиться в интересах динамичного развития общества. Во втором случае речь должна идти о кадровой политике, которая также базируется на общих закономерностях развития человеческой деятельности, и в то же время, учитывает специфику такой сферы социального управления, какой выступает государственное управление, государственная служба. Здесь речь идет о государственной кадровой политике, о таких принципах и механизмах, которые формируют качество самого государства, его человеческую составляющую. Но не только формируют, но и задают такие правила игры, которые оберегают государственное управление от непрофессионалов, а, с другой стороны, востребуют в свою сферу профессионалов.

Для решения вышеизложенных проблем в статье предложен ряд мероприятий по совершенствованию существующей системы кадрового потенциала Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район. Для руководства очень важно знать соответствие структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии

развития.

Предложенные методы должны помочь усовершенствовать деятельность высшего руководства относительно управления персоналом, и повысить эффективность деятельности не только персонала, но и организации в целом.

#### **Библиография:**

1. Игнатов В. Г. Государственное и муниципальное управление в России: теория и организация [Текст]: учебное пособие / В.Г. Игнатов. – Ростов н./Д.: МарТ : Феникс, 2010. - 382 с.

2. Лукичева Л. И. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие. 6-е издание / Л.И. Лукичева. - М.: Омега-Л, 2011.- 264 с.

3. Мухачев И. В. , Алексеев П. А. Местное самоуправление и муниципальное управление [Текст] : учебник / И.В. Мухачев, П.А. Алексеев. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2015. – 399 с.

4. Официальный сайт Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район. – Режим доступа: <http://www.admnerehta.ru/>. Дата обращения 07.10.2016 г.

5. Портал государственных органов Костромской области: портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.region.kostroma.ru>. Дата обращения 09.10.2016 г.

6. Решение Собрании депутатов МР город Нерехта и Нерехтский район № 219 от 21.03.2007 г. // Официальный сайт Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район. – Режим доступа: <http://www.admnerehta.ru/>. Дата обращения 12.11.2016 г.

7. Решение Собрании депутатов МР город Нерехта и Нерехтский район №150 от 16.02. 2012 г. // Официальный сайт Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район. – Режим доступа: <http://www.admnerehta.ru/>. Дата обращения 07.11.2016 г.

8. Решение Собрании депутатов №433 от 11.02.2015 г. МР город Нерехта и Нерехтский район №150 от 16.02. 2012 г. // Официальный сайт Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район. – Режим доступа: <http://www.admnerehta.ru/>. Дата обращения 07.11.2016 г.

9. Устав муниципального образования муниципальный район город Нерехта и Нерехтский район (в редакции решений Собрании депутатов муниципального района город Нерехта и Нерехтский район Костромской области № 219 от 21.03.2007 г., № 263 от 11.07.2007 г., № 487 от 08.04.2009 г., № 150 от 16.02.2012г., № 272 от 13.06. 2013 г., №425 от 29.12.2014 г., № 433 от 11.02.2015г). // Официальный сайт Администрации муниципального района город Нерехта и Нерехтский район. – Режим доступа: <http://www.admnerehta.ru/>. Дата обращения 03.12.2016 г.

10. Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» //Консультант Плюс. Версия Проф. [Электронный ресурс].-Электрон. дан. – М., 2014. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> . Дата обращения 17.11.2016 г.

11. Федеральный закон от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» //Консультант Плюс. Версия Проф [Электронный ресурс].- Электрон.дан. – М., 2015. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> . Дата обращения 17.11.2016 г.

12. Федеральный закон от 7 февраля 2011 года № 6-ФЗ "Об общих принципах организации и деятельности контрольно-счетных органов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований"//Консультант Плюс. Версия Проф [Электронный ресурс].-Электрон. дан. – М., 2015. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> . Дата обращения 17.11.2016 г.

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ВИДЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕЖЕНЦЕВ И ВЫНУЖДЕННЫХ ПЕРЕСЕЛЕНЦЕВ В КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

***Бриль Геннадий Геннадьевич,***

*Доктор юридических наук, директор Юридического института им. Ю.П. Новицкого, Костромской государственной университет (г. Кострома)*

***Московская Вера Игоревна,***

*Магистрант, Костромской государственной университет (г. Кострома)*

Законодательство Костромской области достаточно полно регулирует правовое положение беженцев и вынужденных переселенцев. Особое место отводится Государственной программе «Оказание содействия добровольному переселению в Костромскую область соотечественников, проживающих за рубежом». В рамках этой программы вынужденные переселенцы из Украины, проживающие на территории Костромской области, могут рассчитывать на государственную поддержку. Государственная программа действует с 2013 и до 2018 года. Указом Президента Российской Федерации в перечень ее участников были включены лица, которым предоставлено временное убежище<sup>130</sup> (далее программа).

В муниципальных образованиях Костромской области созданы условия для предоставления социальной поддержки в сферах: образования, здравоохранения, культуры, труда, имеются возможности повышения квалификации и переподготовки кадров на базе существующих образовательных организаций. В отдельных муниципальных образованиях Костромской области предоставляются услуги по санаторно-курортному и оздоровительному назначению.

Цель данной программы помочь вынужденным переселенцам, а также и костромскому региону. Костромская область - самая малонаселенная

---

<sup>130</sup>Постановление Администрации Костромской области от 27 августа 2013 года № 344-а «Об утверждении государственной программы Костромской области «Оказание содействия добровольному переселению в Костромскую область соотечественников, проживающих за рубежом, на 2013-2018 годы»» СП-нормативные документы. - 2013. № 35.