экономический потенциал местного уровня бюджета необходимо провести ряд комплексных мероприятий, которые обеспечат стимулирование, а также поддержку частного сектора, что, непосредственно, поспособствует притоку внебюджетных инвестиций и при этом привлечет интеллектуальный потенциал населения Чеченской Республики. Данные мероприятия поспособствуют более быстрому и эффективному восстановлению экономики республики и обеспечит в будущем возможность перспективного развития.

4. Для обеспечения бюджета собственными доходами, нужно реализовать принцип достаточности денежных средств при формировании местных бюджетов. В ином случае российская бюджетная система всегда останется дефицитной.

1. Бюджет и бюджетное финансирование: сборник нормативных документов// - Калуга: Финансы - 2015 г. С.17
2. Проблемы формирования местного бюджета в современных условиях экономики - научная статья, //Хамурадов М.А., Давтукаева М.Ш.// Журнал: ФГУ SCIENCE, Издательство: Чеченский государственный университет (г.Грозный), 2019г. С.192-196
3. Бюджетная система Российской Федерации. Учебное пособие (книга) - Жидкова Е.Ю., Видеркер Н.В.//Северо-Кавказский федеральный университет 2015г. С.136-139
4. Эскиев М.А. Модели местного самоуправления и их значение в системе государственного и муниципального управления // Вестник Чеченского государственного университета №4 (36), 2019.
5. <http://www.minfinchrg.ru/> - Официальный сайт Министерства Финансов Чеченской Республики
6. <http://www.grozraion.ru/> - Официальный сайт Администрации Грозненского муниципального района Чеченской Республики

+Юсупова Т.А.

Задачи и принципы кадровой политики в органах местного самоуправления

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi: 10.18411/lj-10-2020-84

idsp: ljjournal-10-2020-84

Аннотация

В системе муниципальной службы муниципальная кадровая политика представляет собой совокупность мер по формированию процесса воспроизводства кадрового потенциала в соответствии с целями, задачами и интересами муниципального образования.

Ключевые слова: местное самоуправление, кадровая политика, муниципальная служба, задачи.

Abstract

In the system of municipal service, municipal personnel policy is a set of measures to shape the process reproduction of human resources in accordance with the goals, objectives and interests of the municipality.

Keywords: local government, personnel policy, municipal service, tasks.

В органах местного самоуправления кадровая политика неразрывно связана с государственной кадровой политикой, целью которой является определение и реализация стратегических подходов работы с кадрами на общегосударственном уровне, формирование, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов.

С точки зрения Л.Н. Ивановой-Швец, направления кадровой политики совпадают с направлениями кадровой работы, проводимой в организации. Соответствующим образом, направления кадровой политики на муниципальной службе

соотносятся с основными функциями кадровой работы местных органов власти. В современной литературе не представлена удовлетворяющая требованиям данного исследования структура направлений кадровой политики. В связи с этим появляется необходимость сформулировать основные укрупненные направления кадровой политики и определить их содержание[1].

Что касается оценки муниципальных служащих, главной задачей является объективность и комплексность оценивания профессиональных и личностных качеств служащих и претендентов на должности муниципальной службы. Также важно, чтобы отбор на должность был альтернативным, а шансы на получение муниципальной должности не зависели от национальной или религиозной принадлежности, пола, политических взглядов, занимаемого поста, социального и материального положения семьи. В соответствии с данными приоритетами, проведение конкурса на занимаемую должность считается состоявшимся при наличии нескольких претендентов, а дискриминация по признакам, не касающимся профессионализма кандидата, в процессе оценки его профессиональных и деловых качеств исключена.

Реализация кадровой политики осуществляется посредством применения инструментов кадровой политики. Таковыми являются кадровое планирование, непосредственно текущая кадровая работа, руководство персоналом, реализация мероприятий по профессиональному развитию и обучению, вознаграждения и мотивация. На муниципальной службе кадровое планирование осуществляется посредством формирования кадрового резерва для замещения должностей муниципальной службы. Текущая кадровая работа организовывается в соответствии с положениями, определенными законодательно, как и проведение мероприятий по развитию и повышению квалификации служащих, и оплата труда. Реализация кадровой политики в органах местного самоуправления осуществляется в соответствии с принципами, представляющими собой исходные положения, основополагающие идеи, объективные тенденции развития кадровой политики, направления реализации ее целей и функций. Значимость принципов как основных положений и правил состоит в том, что в них выражается основное содержание, характерные свойства муниципальной службы, ее место и роль в системе муниципальной власти и в жизни местного сообщества[2].

Законодательные нормы, информационные и организационные ресурсы, методические средства, необходимые для реализации кадровой политики в совокупности представляют собой механизм реализации кадровой политики в органах местного самоуправления. Выделяют также ряд основных блоков, на которые можно разбить процесс обеспечения кадровой политики в органах местного самоуправления:

- нормативно-правовой;
- организационный;
- научно-информационный;
- учебно-методический.

Нормативно-правовой блок реализации кадровой политики на муниципальной службе выражается через совокупность федеральных законов, законов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Организационный блок обеспечивает реализацию кадровой политики посредством организационных структур и специалистов, современных кадровых технологий, осуществлением контроля над деятельностью служащих, аудита кадровой работы[3].

Субъектами кадровой политики на муниципальной службе являются руководители органа местного самоуправления и подразделения кадровых служб, которые обеспечивают осуществление кадровой работы. Кадровые технологии, или кадровые процедуры являются элементами кадровой политики на муниципальной службе. Структура кадровых технологий состоит из этапов, процедур как

взаимосвязанных мероприятий, методов, показателей и критериев оценки. Для муниципальной службы характерно применение следующих кадровых технологий:

- конкурсный отбор на должности муниципальной службы;
- проведение испытаний при приеме на муниципальную службу;
- формирование кадрового резерва;
- аттестация муниципальных служащих;
- присвоение классных чинов служащим;
- отстранение служащих от исполнения служебных обязанностей;
- перевод муниципального служащего;
- организация предотвращения и урегулирования конфликта интересов;
- проведение проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- профессиональное развитие муниципальных служащих[4].

Таким образом, реализация кадровой политики на муниципальной службе осуществляется посредством применения широкого спектра кадровых технологий, охватывающих все этапы кадровой работы. Кадровая политика в органах местного самоуправления призвана решать различные задачи, в том числе задачу управления развитием профессиональных качеств служащих, что необходимо для эффективной работы кадрового состава органов местного самоуправления.

1. Богдан Н.Н. Кадровая работа в муниципальной службе. Новосибирск, СИУ. 2011. 282 с.
2. Воронцов С.А., Понеделков А.В. Проблемы кадрового обеспечения инвестиционного развития муниципальных территорий // Вестник ПАГС. 2018. №1. С.40.
3. Еремин С.Г. О задачах и организации работы кадровой службы в муниципальном образовании//Актуальные вопросы науки. 2018. №36. С.65- 67.
4. Жук И.А., Трифонов Ю.Н. Организация кадровой работы на муниципальной службе и пути её совершенствования // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2017. №8. [Электронный ресурс] / URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения: 04.01.2019).

РАЗДЕЛ XXI. ИСТОРИЯ

Артеменко Р.В.

История строительства газопровода Игрим-Серов на данных капитальных вложений (1963-1965 года)*Сургутский Государственный Университет
(Россия, Сургут)**doi: 10.18411/lj-10-2020-85**idsp: ljournal-10-2020-85***Аннотация**

В данной статье автор рассмотрел историю строительства первой сибирской газотранспортной системы Игрим-Серов, уделив особое внимание капитальным вложениям, показав несоответствия степени ввода газопровода и освоения финансовых средств, в 1963-1965 годах. Именно в 1965 году, наиболее продуктивном в плане строительства магистрали и сопутствующих объектов, наблюдается несоответствие освоения финансовых средств, а также большое количество недостроенных объектов.

Ключевые слова: газопровод, газ, капиталовложения, основные фонды, строительство, проект.

Abstract

In this article, the author reviewed the history of the construction of the first Siberian gas-transport system Igrim-Serov. The author tended the issue of capital investment, and demonstrate nonconformance between the ratio of gas pipeline and cash disbursement in 1963-1965. 1965 was the most productive year in the context of main pipeline construction and related facilities. At the same time in this year there has been observed nonconformance of budget disbursement and lots of uncompleted objects.

Keywords: gas pipeline, gas, capital investment, capital funds, construction, project.

В далеком 1982 году СССР добился лидерства в разработке методов сварки труб, по данным канадских исследователей [5 с. 59]. Россия в свою очередь, является достойным продолжателем дела строительства газотранспортных систем, активно продает углеводородное сырье многим странам мира. Доходы от продажи составляют весомый вклад в бюджет государства. Обратимся к теме строительства газотранспортной системы, которая является актуальной и перспективной.

В настоящее время реализуются следующие проекты газопроводов : «Северный поток-2» (в стадии строительства), «Турецкий поток» (завершено строительство 8 января 2020 года), «Сила Сибири» (открытие состоялось 2 декабря 2019 года). Строительство этих газовых проектов требует больших государственных вложений, а также финансовые вливания партнеров и участников. Данные транспортные магистрали невозможно было бы построить, не опираясь на опыт предыдущих поколений – строителей газовой магистрали. Пилотным проектом в строительстве газовых артерий Сибири являлся газопровод Игрим-Серов. Актуальностью данной статьи является недостаточная изученность данного вопроса в современной историографии. Проблема, которая освещается в работе - это несоответствие сроков сдачи газотранспортной системы и освоение капитальных вложений. Коснемся вопроса историографии проблемы.