

Технологии Организация Производство

научный журнал



№ 4 (8) 2017

**Донецк
ООО «НПП «Фолиант»
2017**



Технологии

Организация

Производство

научный журнал

№ 4 (8) 2017

Донецк
ООО «НПП «Фолиант»
2017

№ 4 (8), 2017 г.

Редакционная коллегия научного журнала «Технологии. Организация. Производство»

А.В. Родионов	Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.э.н., профессор, главный редактор
В.А. Артеменко	Луганский национальный университет им. В. Даля, д.э.н., профессор
В.Н. Беленцов	Донецкая академия управления и гос. службы, д.э.н., профессор
А.М. Букреев	Воронежский государственный университет, д.э.н., профессор
О.А. Бурбело	д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки и техники Украины
Н.М. Ветрова	Крымский федеральный университет им. В.Вернадского д.т.н., профессор
О.В. Демчук	Керченский государственный морской технологический университет, д.э.н., доцент
Д.Е. Иваненко	Главный архитектор ФКП "Комбинат "Каменский", к.э.н.
Л.В. Илюхина	Каменский институт (филиал) Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) им. М. Платова», д.соц.н., проф.
Т.А. Кокодей	Севастопольский государственный университет, д.э.н., профессор
В.А. Коструб	Луганский национальный университет им. В. Даля, к.т.н., доцент
А.Н. Кузьминов	Южный Федеральный университет, д.э.н., профессор
А.П. Латкин	Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, д.э.н., профессор
А.И. Пономарев	Южно-Российский институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, д.э.н., профессор
А.В. Родионов	Академия права и управления ФСИН России, д.э.н.
В.Б.Родченко	Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина, д.э.н., профессор
И.В. Сименко	Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, д.э.н., профессор
М.М. Туриянская	Тель-авивский университет, д.э.н., профессор
Н.Б. Тушканов	Каменский институт (филиал) ЮРГПУ (НПИ) им. М. Платова», к.т.н., профессор
А.М. Чаусовский	Донецкий национальный университет, д.э.н., профессор
А.В. Чесноков	Балтийский федеральный университет им. И. Канта, д.т.н., профессор

Номер рекомендован к печати по решению редакционной коллегии научного журнала.

Технологии. Организация. Производство. – Донецк: ООО «НПП «Фолиант», 2017. – № 4 (8). – 104 с.

Цель издания: развитие образования, популяризация технических и экономических знаний, информирование научного сообщества о современных исследованиях, их результатах, в сфере техники, технологий, организации производства, экономики, менеджмента, экологии.

В журнале изложены материалы и результаты научных исследований, которые отображают широкий круг актуальных проблем в сфере технологий, производства, экономики, менеджмента, экологии.

Журнал предназначен для научных, научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов, практиков.

УДК 378.001.89:33

©Технологии. Организация. Производство

© Коллектив авторов, 2017

© ООО "НПП "Фолиант", 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Content

ТЕХНОЛОГИИ. ОРГАНИЗАЦИЯ. ПРОИЗВОДСТВО

Е.Ю. Тищенко	
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	4
Л.В. Куделя, Е.В. Тищенко	
УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	9
В.А. Коструб, Ю.А. Степанова, В.М. Войтович, С.А. Шумейко	
ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ.....	16
Т.В. Мироненко	
ТЕХНОЛОГИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ.....	21
О.У. Rodionova	
EDUCATION AND TRAINING PROGRAMS ORGANISATION FOR ENTERPRISES POTENTIAL DEVELOPMENT.....	25
А.Ю. Беркутов	
КОНСАЛТИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	30
Л. В. Куделя, Е. А. Губина	
КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ.....	35
А.В.Микрюкова	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ (МУНИЦИПАЛЬНОМ) УРОВНЕ.....	39
Л.В. Куделя, Н. В. Турик	
КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ.....	45
В.А. Коструб, А.М. Панфилов, Л.М. Вербская	
РАЗРАБОТКА И ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА ИЗГОТОВЛЕНИЯ УГЛЕПЛАСТИКОВЫХ СТЕРЖНЕЙ ДЛЯ УГЛЕРОД-УГЛЕРОДНЫХ КОМПОЗИЦИОННЫХ СТРУКТУР.....	53
К.А. Батышев, Д.С. Свириденко, П.А. Давыденко	
ПРОЕКТИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ИЗГОТОВЛЕНИЯ ДЕТАЛЕЙ МАШИН С ПРИМЕНЕНИЕМ КОМБИНИРОВАННОГО МЕТОДА АЛМАЗНО-ЭЛЕКТРОХИМИЧЕСКОГО ХОНИНГОВАНИЯ И ГАЛЬВАНИЧЕСКОГО ХРОМИРОВАНИЯ.....	58
ЕСТЬ МНЕНИЕ	
А.В. Ишков, Н.А. Волошинова	
ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ С ПОМОЩЬЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА.....	61
И.Е. Кулебякина, Н.А. Волошинова	
ВЛИЯНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ФАКТОРА ПРИ ОЦЕНКЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	63
Сидоренко А.В., Волошинова Н.А	
ОПТИМИЗАЦИЯ МЕТОДА ВЫБОРА РЕСУРСНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	66
А. И. Шматкова	

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ.....	71
Е.С. Чукавов	
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ К СБЛИЖЕНИЮ В КОНЦЕПЦИЯХ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	73
В.А. Макаренко	
ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ....	77
О.В. Мощенко, В.В. Басов, Ю.Э. Губанова	
ПОДБОР И РАССТАНОВКА КАДРОВ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	84
Л.В. Куделя, В.В. Платонов	
КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ	93
Ю.П. Червяк, А.В.Кривда	
ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ПРИНЦИПЫ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	99

УДК 65.7

Л.В. Куделя, Е.В. Тищенко
УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ
ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

L.V. Kudelya, E.V. Tishenko
MANAGEMENT OF PERSONNEL PROCESSES IN CONTEXT OF MANAGEMENT OF
LOCAL SELF-GOVERNMENT BODIES

Аннотация. Статья посвящена исследованию управления кадровыми процессами в контексте местного самоуправления. Определения сущности и значимости управления этими процессами как фактора развития местного самоуправления, повышение эффективности и результативности деятельности его исполнительных органов. Освещены основные проблемы управления кадровыми процессами в системе органов местного

самоуправления, конкретизируются тенденции развития служб управления кадрами исполнительных органов местного самоуправления.

Ключевые слова: кадровые процессы, управление кадровыми процессами, служба в органах местного самоуправления, реформа местного самоуправления, кадровая политика в органах местного самоуправления.

Annotation. The article is devoted to the research of management of personnel processes in the context of local government management and the essence and significance of management of these processes as a factor of development of local self-government, increase of efficiency and efficiency of activity of its executive bodies. The main problems of management of personnel processes in the system of local self-government bodies are high lighted, tendencies of development of management services of personnel of executive bodies of local self-government are specified.

Key words: personnel processes, processes management, personnel, local self-government authorities, local government reform, personnel policy local self-government.

Постановка проблемы. На сегодня модель службы в органах местного самоуправления, которая действует в соответствии с принципами верховенства права, является нейтральной к политике, лояльной к гражданам, которые служат, и уважают их интересы. Решение этой проблемы лежит в области современности институциональной и кадровой парадигмы местного самоуправления. Становится все более очевидным, что служба в органах местного самоуправления, учитывая ошибки прошлого, должна быть готова ответить на вызовы, стоящие перед системой местного самоуправления сегодня. Поэтому она должна быть прежде всего высокоинтеллектуальным социально-культурным институтом, в котором ключевым субъектом является должностное лицо. При этом следует учитывать, что должностные лица местного самоуправления, наделенные законодательством обязанностями и обязательствами перед территориальной общиной и государством, прежде всего являются личностями. Это требует обращения к мотивационному источнику поведения должностного лица, которое формирует исключительно индивидуальное отношение к его новым возможностям развития личности. Анализ управления кадрами местного самоуправления в ЛНР показал, что их должностные лица не имеют перспективы долгосрочного и устойчивого развития: темп роста номинальной и реальной заработной платы существенно отстает от роста уровня инфляции; усиливается зависимость текучести кадров от политических влияний, не дает уверенности в постепенном росте; уровень их образования, как и процесс повышения квалификации, фактически неконтролируемые со стороны государства; повышение квалификации является несистемным и, в результате всплесков текучести кадров вследствие проведения местных выборов, не дает возможности существенно увеличивать количество должностных лиц и повысить квалификацию. Несмотря на это управление кадровыми процессами в органах местного самоуправления приобретает особую значимость и фактически становится центральной проблемой. Без решения этой проблемы реформирования местного самоуправления в ЛНР [8] на базе принципов Европейской хартии местного самоуправления будет или вообще невозможным, или повлечет такие общественные процессы, содержание и направленность которых может привести к деморализации общественных отношений, к ненадлежащему выполнению должностными лицами своих обязанностей, к низкому уровню качества предоставляемых ими услуг гражданам и, как результат, к подрыву авторитета местного самоуправления.

Анализ последних исследований, в которых исследовалось ранее решение этой проблемы. Непосредственно изучение вопросов управления органами государственной власти начало и нашло наиболее основательное освещение в научных трудах, таких учёных: С.Алексеева, Н.Гончарук, Л. Куйбиды, Н.Нижник, В.Олуйко, А.Пархоменко-Куцевил, Л.Пашко, И.Сурай, С. Серегина и др., в которых система управления кадрами рассматривалась как составная и неотъемлемая часть управления в органах публичной

власти. Однако, несмотря на интенсивность и широкий спектр исследований, посвященных различным направлениям работы с кадрами органов государственной власти и проблемам, тесно связанным с этой сферой деятельности, комплексное и обобщающее исследование управления кадровыми процессами именно в органах местного самоуправления на сегодняшний день отсутствует.

Цель статьи: исследовать управления кадровыми процессами в органах местного самоуправления в контексте местного самоуправления и территориальной организации власти в ЛНР, определить основные ориентиры повышения эффективности и результативности деятельности органов местного самоуправления, а также тенденции развития службы в органах местного самоуправления.

Изложение основного материала. Избранный Луганской Народной Республикой евроинтеграционный вектор предусматривает существенную трансформацию системы публичного управления, ключевым элементом которой является местное самоуправление. Поэтому сегодня характер трудовой деятельности должностных лиц местного самоуправления существенно изменяется, что предъявляет повышенные требования к формированию и реализации кадровой политики в системе местного самоуправления. В связи с этим, особенно важным является вопрос управления кадровыми процессами в органах местного самоуправления в условиях реформирования системы местного самоуправления и территориальной организации власти в ЛНР. Как показывает опыт, предыдущие попытки реформ оказались неэффективными, поскольку осуществлялись без должной настойчивости и не учитывали специфические закономерности и тенденции развития местного самоуправления.

В соответствии со статьей 3 Европейской хартии местного самоуправления, "местное самоуправление означает право и реальная способность органов местного самоуправления в рамках закона осуществлять регулирование и управление существенной долей общественных дел, относящихся к их компетенции, в интересах местного населения» [7].

Эти положения являются правовой основой для конструирования и внедрения процедур, реализующихся органами местного самоуправления и обусловлены процессуальными формами осуществления местного самоуправления. Отметим, что различают учредительную, нормотворческую, контрольную, регламентную, уставную и процессуальную формы. [2, с. 603].

Согласно Стратегии государственной кадровой политики на перспективу в институциональном аспекте предусматривается совершенствования системы прогнозирования развития кадрового потенциала и совершенствование нормативно-правовой базы с целью внедрения новейших подходов в кадровом менеджменте [5], ведь соответственно с законодательством и в пределах закрепленных им полномочий исполнительные органы местного самоуправления осуществляют управление (в том числе и кадровыми процессами в органах местного самоуправления) в определенных формах, которые определяются процедурами управленческой деятельности.

Под «процедурой управления кадровыми процессами» Н. Нижник понимает "совокупность общепринятых и специальных правил, официально установленных или принятых в соответствии с обычаем, которые определяют осуществления различных актов, действий, форм взаимодействия между участниками государственно-управленческих отношений или порядок оформления как их дел, направленных на достижение определенного результата" [3, с. 198].

В. Малиновский определяет «процедуру управления кадровым процессом» как "порядок осуществления действий, необходимых для реализации поставленной цели и решения конкретной задачи. Относительно органов исполнительной власти процедуры определяют стадии, их цели, последовательность и временные рамки, конкретные действия на каждой стадии, основания осуществления и взаимосвязь этих действий, способы их оформления и фиксации" [1, с. 475].

Мы предлагаем, подпонятием "процедура управления кадровым процессом" понимать определенный порядок осуществления последовательных, согласованных, ограниченных определенными временными рамками действий для достижения поставленных целей, фиксируется отчества актами.

Поскольку кадровые процедуры устанавливаются правовыми нормами, то они юридическим явлением и процессуальным элементом правопорядка. Система соответствующих кадровым процедурам действий органов местного самоуправления, их должностных лиц, граждан и система правоотношений, складывается в результате этих действий, образующих кадровые процессы.

Будем различать идеальные, формальные и реальные кадровые процессы в органах местного самоуправления. Идеальные кадровые процессы – это скорее существующие идеи построения кадровых процессов, которые теоретически обеспечивает ют лучший результат. Формальные – это установленные и согласованные во времени правовыми нормами кадровые процедуры последовательная реализация которых должна привести к определенной цели.

Реальные кадровые процессы в органах местного самоуправления – это реализация ими, их должностными лицами с определенными личностными характеристиками в реальных условиях в определенной последовательности и в часовых пределах установленных правовыми нормами кадровых процедур для достижения определенной цели.

Понятно, что реальные условия, в которых реализуются кадровые процедуры и так называемый человеческий фактор могут вызывать нарушения процессуальных правил и в итоге деформировать формальные кадровые процессы.

Приближение реальных кадровых процессов в органах местного самоуправления к идеальным является одной из задач управления этими процессами, но и предметом работы судебной системы, которая призвана защищать права и законные интересы людей, является несоответствие реальных кадровых процессов формальным.

Кадровые процессы представляют собой совокупность процессов различных по их целями, сути, продолжительности, а значит каждому реальному процессу присущи определенные особенности, обуславливающие использования при управлении им различных форм и методов.

Каждый процесс в соответствии с системой целей для достижения, которых он строился можно разделить на логически связанные между собой согласованы и ограничены установленными временными рамками этапа (или стадии), в пределах которых реализуется одна из целей. С достижением всех поставленных целей единичный кадровый процесс завершается. Поскольку объекты, участвующие в кадровых процессах органов местного самоуправления изменяются, то после завершения одного типичного кадрового процесса в отношении одного объекта начинается новый относительно другого объекта. Поэтому можно говорить о кадровых циклы в кадровых процессах и, соответственно, о кадрово-управленческих циклах в управлении кадровыми процессами в органах местного самоуправления. В кадровых процессах участвуют различные действующие лица (участники), которые будем различать по их правовым статусом. Так органы, их должностные лица, наделенные властно-распорядительными полномочиями и уполномочены принимать определенные решения, касающиеся кадровых процессов являются субъектами этих процессов. Должностные лица или граждане ЛНР на которых обращены эти решения являются объектами кадровых процессов. Должностные лица, не уполномоченных принимать решения, а только обслуживают кадровые процессы сервисными. На каждой стадии (этапе) кадрового процесса в органах местного самоуправления, перечисленные действующие лица, обладая соответствующими процессуальными правами и обязанностями, осуществляют определенные процесса иные действия. Эти процессуальные действия взаимосвязаны, что фиксируются определенным способом. Все участники рассматриваемых кадровых процессов (кроме граждан),

независимо от их процессуальных ролей, обязаны действовать на основании, в пределах и способом определены действующим законодательством ЛНР.

Кадровые процессы в органах местного самоуправления включают:

- разработку и утверждение представительным органом местного самоуправления концепции кадровой политики;
- разработку стратегии подбора и расстановки должностных лиц местного самоуправления;
- формирование и реализация целевых программ кадрового обеспечения;
- разработку и реализацию стандартов квалификации должностных лиц местного самоуправления;
- отбор кадров для замещения должностей;
- прием, расстановку и увольнение должностных лиц местного самоуправления;
- профессиональное образование, подготовку, переподготовку, повышение квалификации должностных лиц местного самоуправления;
- осуществление контроля за результатами деятельности должностных лиц местного самоуправления (оценка, аттестация и т.д.);
- стимулирование труда должностных лиц местного самоуправления;
- разработку подходов и методов управления кадровыми процессами с учетом индивидуальных качеств должностных лиц местного самоуправления;
- формирование и использование кадрового резерва;
- повышение престижности службы в органах местного самоуправления;
- распределение функций, задач и ресурсов между органами местного самоуправления, их подразделениями и должностными лицами;
- разработки и реализации программ борьбы с коррупцией.

Кадровые процессы в органах местного самоуправления является разновидностью юридических процессов. В этом легко убедиться, сравнив их по сути по признакам. Для проведения сравнения воспользуемся подходом Х.Приходько испытываемым для сравнения юридического и муниципального процессов [2, с.609].

В таблице 1, приводится ниже, даются общие признаки, по которым кадровый процесс выделяется как вид юридического процесса.

Как было показано выше управление кадровыми процессами, на каждом этапе, которого его участники осуществляют некоторую последовательностей изменяемых действий, которое, как и некоторые социальные управления является цикличными. Каждый цикл начинается с выявления проблемы, формированием системы целей и задач и завершается выполнением решений и оценкой результата на предмет его соответствия запланированному. Поэтому, исходя из информации о достижении или недостижении цели (систем целей) формируется новая система целей, которая сводится к решению новых задач. Таким образом по решению соответствующих субъектов кадровых процессов начинается новый управленческий цикл.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Современная служба в органах местного самоуправления должна создать действенный механизм реализации функций местного самоуправления и на практике он должен быть целостным, хорошо организованным, сочетать в своей деятельности интересы общества и государства. Поэтому особое место в управлении кадровыми процессами в органах местного самоуправления занимает политика в отношении кадрового обеспечения органов местного самоуправления, поскольку от их качественного состава зависит выполнение функций местного самоуправления и решения вопросов местного значение, качество предоставления административных и общественных услуг.

Таблица 1

Соотношение кадрового процесса в органах местного самоуправления с юридическим понятием

Юридический процесс (признаки)	Кадровый процесс в органах местного самоуправления (признаки)
Разновидность социального процесса	Формируется вследствие развития общественных отношений при реализации местного самоуправления, то есть является разновидностью социального процесса.
Регламентируется соответствующими процессуальными нормами	Регламентируется соответствующими процессуальными нормами включают нормы муниципального процессуального права, форматизированные в соответствующих источниках.
Реализуется в форме деятельности уполномоченных лиц	Реализуется в форме деятельности органов местного самоуправления и их должностных лиц, определенных конституционно-правовыми актами а также участников каждого из конкретных видов кадрового процесса
Складывается из последовательных этапов(стадий)	4.Каждый вид кадровых процессов складывается с регламентированных соответствующим образом этапов(стадий). Например, нормотворческий процессы его стадии регулируются регламентами представительских органов местного самоуправления.
Ограничивается процессуальными понятиями	Каждый из видов кадрового процесса, как и его стадии имеет определённые процессуальные понятия.
Имеет соответственную цель	Есть целевым. Цель кадрового процесса имеет прямо определённый результат (принятия решений, избрание на должность, снятие с должности) или непрямо результат(реализация субъектного права)
Фиксируется техническими Средствами или процессуальными документами	Каждый с разновидностей кадрового процесса фиксируется документальными, техническими и информационными средствами. Например, Нормотворческий процесс фиксируется техническими средствами и сопровождается процессуальными документами(протоколом, стенограммой); процесс избрания на должность фиксируется процессуальными документами (решениями руководства, протоколами, списками

Как показал анализ последних публикаций, достижения более прозрачного и эффективного местного самоуправления, должно предшествовать процессу формирования профессиональной зрелости личности должностного лица. Этот процесс понимается как развитие способности должностного лица к самодетерминации по познания, активности, творчества, целеустремленности в контексте служения государству и обществу, что, во-первых, позволит государственному служащему осуществлять управление, направленное на целостное восприятие социальной действительности; во-вторых, будет способствовать формированию интеллектуального потенциала должностного лица как основы его конкурентоспособности; в-третьих, даст новый импульс профессионализации службы в органах местного самоуправления. Подход к должностному лицу как к субъекту управления, обучения и интеллектуальной деятельности должно стать стержнем содержания, форм и методов профессионализации государственного служащего.

Среди актуальных направлений дальнейших научных исследований, прежде всего механизмы функционирования старост и общественного самоуправления как элементов системы местного самоуправления, которые существенно влияют на реализацию ею определенных законодательством функций, а затем и ее эффективность.

Список использованных источников:

1. Баймуратов М.А. Муниципальная власть: актуальные проблемы становления и развития в Украине [Текст]: моногр. / М. А. Баймуратов, В. А. Григорьев. – Одесса: Юридическая литература, 2003. – 248 с.
2. Бурега В.В. Социология государственного управления [Текст]: монография / В.В. Бурега. – Донецк: ООО «Восточный издательский дом», 2012. – 167 с.
3. Куделя Л.В. Кадровая потенциал и его оценка в органах государственной власти / Л.В. Куделя // Экономика. Менеджмент. Инновации: Научный журнал, 2017. – № 2. – С. 108-112.
4. Малиновский В. Я. Государственное управление: учебн. пособ. / В.Я. Малиновский. – К.: Атика, 2009. – 608 с.
5. Наумик К.Г. Проблемы государственного управления: теория и практика деятельности органов государственной власти и местного самоуправления контролируемых приграничных районов [Текст] монография / К.Г. Наумик, Т.О. Коваль, И. В. Кукин. – Харьков: Изд-во ХНЭУ, 2010. – 132 с.
6. Погорилко В.Ф. Муниципальное право Украины: учебник / В.Ф. Погорилко, М.О. Баймуратов, Ю.Ю. Бальций / ред. М.О. Баймуратова. – 2-ге вид. доп. – К.: Правоваяедность, 2009. – 720 с.
7. Нижник Н.Р. Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе / Н.Р. Нижник. – К.: НАНУ, 1995. – 207 с.
8. Олуйко В. М. Кадровые процессы в государственном управлении Украины: состояние и перспективы развития: моногр. / В. М. Олуйко. – Хмельницк: изд-во ХУУП, 2005. – 325 с.
9. Пронкин С.В. Государственное управление зарубежных стран [Текст]: учебн. пособие / С.В. Пронкин, О.Е. Петрунина. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 415 с.
10. Старостин А.М. Эффективность деятельности государственной власти и управления: критерии оценки, анализ состояния, пути повышения (литологический аспект) [Текст]: [монография] / А. М. Старостин. – Ростов на Дону: Издат-во СКАГС, 2005. – 422 с.

References:

1. Baymuratov M.A. Municipal authority: topical problems of formation and development in Ukraine [Text]: monogr. / M. A. Baimuratov, V. A. Grigoriev. – Odessa: Legal literature, 2003. – 248 p.
2. Burega V.V. Sociology of Public Administration [Text]: monograph / V.V. Burega. – Donetsk: "East Publishing House" Ltd., 2012. – 167 p.
3. Kudelya L.V. Personnel potential and its assessment in public authorities / L.V. Kudelya // Economics. Management. Innovations: Journal. No. 2, 2017. – pp. 108-112
4. Malinovsky V. Y. State administration: training way. – Izd. 3th ed. Ed., Pererab.and supplement. – K.: Atika, 2009. – 608 p.
5. Naumik KG Problems of Public Administration: Theory and Practice of State Bodies and Local Governments of Controlled Border Regions [Text] monograph / K.G. Naumik, T.O. Koval, I.V. Kukin.- Kharkiv: Publishing House of KhNUU, 2010. – 132 p.
6. Pogorilko V.F. Municipal Law of Ukraine: Textbook / V.P. Pogorilko, M.O. Baymuratov, Y.Y. Baltsy and others. / ed. M.O. Baimuratova. – 2nd add – K.: Legal unity, 2009. – 720 p.
7. Nizhnic H.P. State-management relations in a democratic society. – K.: NASU, 1995. – 207 p.
8. Oluyko VM Personnel processes in the state administration of Ukraine: the state and prospects of development: monogr.- Khmeltsky: ed. KhUUP, 2005. – 325 p.

9. Prokink SV State Administration of Foreign Countries [Text]: academic. allowance / C. V. Pronkin, O.E. Petrunina; Moscow, state. Un-t them. M.V. Lomonosov. – M.: Aspect Press, 2004. – 415 p.
10. Aktarostin AM Effectiveness of state power and management activity: evaluation criteria, state analysis, ways of raising (lithological aspect) [Text]: [monograph] / A. M. Starostin; North Caucasus acad. state Service. – Rostov-on-Don: Publishedby SKAGS, 2005. – 422 p.