

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ ГОРОДА КАЗАНИ

Рычков С.Ю., Мифтахова Р.Г.

Институт государственной службы при Президенте РТ

Казань, Россия

Местное самоуправление, являясь важнейшим элементом устройства власти демократических стран мира, в России находится в начальной стадии развития. Становление одной из основ конституционного строя, основополагающего принципа организации власти, определяющего систему управления, невозможно без кадрового обеспечения органов управления профессиональными, компетентными служащими. В связи с этим одной из приоритетных задач кадрового обеспечения органов местного самоуправления становится совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Несмотря на принятые в последнее время меры, направленные на развитие учебных заведений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, масштаб этой работы далеко не соответствует реальным потребностям совершенствования муниципального управления.

Как же обстоит ситуация в данном направлении в городе Казани? Попытаемся ответить на этот вопрос. С целью изучения состояния системы профессиональной подготовки муниципальных служащих города Казани авторами было проведено социологическое исследование. Методом сбора информации стал опрос, инструментом опроса – анкета. Было опрошено 166 муниципальных служащих, что составляет 9,5% от генеральной совокупности. Кроме того, использовались материалы печатных СМИ, законодательно-нормативная база муниципальной службы, документы по кадровой работе Исполнительного Комитета муниципального образования г. Казани.

В результате анализа собранной в ходе исследования информации выяснилось, что данная система не полностью отвечает текущим потребностям развития местного самоуправления. В настоящий момент не разработана нормативно-правовая база, регулирующая вопросы работы с кадрами муниципальной службы; не определены источники финансирования образовательной деятельности в данной сфере.

В настоящее время профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в городе осуществляют в Институте государственной службы при Президенте Республики Татарстан, в Казанском государственном университете и Казанском государственном технологическом университете. Ведущее место в системе переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих города занимает Институт государственной службы при Президенте РТ. Данный институт является государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования в Республике Татарстан, осуществляющим свою деятельность по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных и муниципальных служащих. Институт создан Указом Президента РТ № УП-48 от 25.01.2001 г. «Об институте государственной службы при Президенте РТ» по согласованию с Министерством образования Российской Федерации.

Образовательный уровень муниципальных служащих достаточно высок – 81,9% из них имеет высшее образование. Ученую степень имеют 6,6% опрошенных. Из 18,1% респондентов, имеющих среднее специальное образование, более 60% в настоящее время продолжают обучение в высших учебных заведениях в основном по экономическим и юридическим специальностям. Однако большинство муниципальных служащих не имеют образования соответствующей специализации и соответствующего опыта для исполнения своих должностных обязанностей.

На вопрос «В какой мере Ваше образование соответствует выполняемой работе?» более 50% муниципальных служащих ответили, что

их профессиональное образование полностью соответствует занимаемой должности и выполняемой работе. При этом базовой для муниципальных служащих является специальность «Государственное и муниципальное управление», однако специалистов данного профиля только 8,4%. Остальные респонденты имеют высшее образование по следующим направлениям:

- педагогическое – 32%;
- инженерно-техническое – 15%;
- юридическое – 5%;
- сельское хозяйство – 30%;
- экономическое - 7%;
- военное – 3%.

Такое распределение муниципальных служащих по типу базового образования не отвечает современным требованиям профессионально-квалификационной структуры состава работников муниципальной службы. Это свидетельствует о том, что при подборе кадров муниципальной службы в Казани следует сделать акцент на менеджеров по специальности «Государственное и муниципальное управление».

За последние годы механизм профессионального обучения муниципальных служащих города работает без существенных сбоев. За последние 3 года более половины муниципальных служащих города (56%) проходили профессиональную переподготовку или повышение квалификации. В то же время доля муниципальных служащих, не прошедших переподготовку достаточно велика (44% опрошенных), что говорит о том, что руководство города не уделяло достаточного внимания профессиональному развитию муниципальных служащих. Несмотря на то, что большая часть респондентов удовлетворена курсами переподготовки и повышения квалификации, 34% опрошенных отметили и негативные стороны образовательного процесса, среди которых недостаток активных форм обучения, обилие теоретического материала и т.п.

В ходе описываемого исследования изучался вопрос об образовательных потребностях муниципальных служащих города Казани для

выполнения служебных функций. В ответах респондентов просматривается потребность как в комплексе общих знаний, охватывающих сферу общественных отношений, с которыми связана профессиональная деятельность, так и в специальных знаниях, касающихся конкретного содержания управляемой сферы.

Среди актуальных направлений подготовки респонденты выделяют:

- правовые основы деятельности муниципальных служащих (указали 56%);
- основы рыночной экономики (32%);
- компьютерные информационные технологии (26%);
- делопроизводство (27%);
- региональная политика (13%);
- социальная политика (12%).

Также выделяют и такие сферы, в которых проявляются весьма заметные черты специфики конкретной деятельности. Это: градостроительство, землеустройство, молодежная политика, жилищное право и др.

В перечне важных проблем, касающихся профессионального обучения кадрового корпуса муниципальных служащих, следует также отметить отсутствие налаженной системы информированности сотрудников о сроках, формах и месте прохождения ими повышения квалификации. 42% опрошенных затруднились ответить на вопрос о том, предусмотрены ли для них в следующем году какие-либо формы обучения. Освещение проблем переподготовки внутри органа власти требует большей гласности. Необходимо заранее информировать работающих о сроках и месте прохождения ими профессионального обучения. По нашему мнению, это даст возможность более четко планировать работу – свою и подчиненных, а также позволит согласовать программу обучения с обучающей организацией.

Таким образом, анализ современной ситуации переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих города Казани

свидетельствует о том, что для эффективной реализации реформы местного самоуправления требуется принятие мер по совершенствованию системы профессиональной подготовки кадров муниципальной службы. По нашему мнению, первоочередной задачей в данном направлении является принятие единой городской целевой программы "Совершенствование системы профессиональной подготовки муниципальных служащих г.Казани в 2007 – 2008 годах". В рамках данной программы предусмотрены мероприятия по организационно-правовому, научно-методическому обеспечению, определены сроки и формы обучения муниципальных служащих, разработаны основные направления контроля обеспечения исполнения мероприятий, предусмотренных данной Программой.

#### Основные аспекты Программы:

10. Разработка нормативно-правовых документов по вопросам профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.

11. Расширение взаимодействия органов власти г.Казани с учебными заведениями, осуществляющими профессиональную подготовку муниципальных служащих.

12. Создание при Исполнительном комитете муниципального образования г.Казани Центра профессиональной подготовки муниципальных служащих г.Казани как постоянно действующего рабочего органа, обеспечивающего контрольную, информационно-аналитическую деятельность.

13. Формирование единой информационной системы, обеспечивающей возможность автоматизированного сбора, обработки, анализа и представления соответствующих сведений по всей системе профессионального обучения муниципальных служащих.

14. Разработка совместно с образовательными учреждениями, осуществляющими профессиональное обучение кадров муниципальной службы, учебных программ применительно к характеру трудовой деятельности и должностному уровню слушателей в соответствии с

государственными образовательными стандартами дополнительного профессионального образования.

15. Построение учебного процесса в соответствии с заданными потребностями слушателей до начала занятий (на «входном» этапе). В учебный план рекомендуется включать дисциплины с учётом пожеланий муниципальных служащих.

16. Усовершенствование учебного процесса на основе введения активных методов обучения, новых образовательных технологий, интерактивных систем информационного обеспечения.

17. Оценку уровня знаний проводить:

- *до начала обучения* с целью определения образовательных потребностей муниципального служащего для выполнения служебных функций (в форме тестирования и собеседования с руководителем отдела кадров);

- *на финальном этапе обучения* рекомендуется проводить оценку знаний в форме круглого стола, тестирования, защиты аттестационной работы.

9. В целях эффективного обеспечения учебного процесса:

1) объявить конкурс на учебную программу профессиональной подготовки муниципальных служащих г. Казани;

2) создать конкурсную комиссию для отбора базовых учебных планов и программ подготовки муниципальных служащих;

3) на основе результатов конкурса направлять на обучение муниципальных служащих в данное образовательное учреждение.

10. Организация индивидуальных консультаций по вопросам местного самоуправления (телефон, электронная почта, письмо и др.).

11. Обеспечение информированности муниципальных служащих о сроках и месте прохождения ими повышения квалификации.

12. Проведение научно-практических конференций, «круглых столов», совещаний по кадровым проблемам.

13. Разработка методического пакета «Профессиональная подготовка муниципальных служащих» в форме CD/DVD-справочника.

14. Разработка и внедрение системы внутреннего аудита, позволяющей оценивать результаты и эффективность профессионального обучения муниципальных служащих.

Реализация данной Программы, по нашему мнению, может стать прочной основой для совершенствования системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и в итоге – повышения эффективности функционирования органов местного самоуправления города Казани.