

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Браткова Валерия Валентиновна,

к.с.н., доцент

Северо-Кавказский институт РАНХиГС

доцент кафедры государственного,

муниципального управления и права

г. Пятигорск

Основной целью системы профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки кадров для местного самоуправления в РФ является рост профессионального уровня, подготовка управленческих кадров нового стиля мышления, владеющих не только необходимыми знаниями, но и навыками, умениями, необходимыми для выработки стратегии, миссии, маркетинга территории, разбирающихся в особенностях рыночной экономики, проблемах государственного и муниципального управления, финансового менеджмента, управления человеческими ресурсами, управления конфликтами.

В настоящее время профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих осуществляют 142 высших учебных заведения. Подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих в России исполняют Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (РАНХиГС). Кроме учебных заведений системы РАНХиГС сегодня в России около 100 разных по статусу, форме и направленности высших учебных заведений и их филиалов и отделений, 150 научно-образовательных центров и центров дополнительного профессионального образования, которые также осуществляют подготовку, переподготовку и повышение квалификации по специальности «Государственное и муниципальное управление». Однако до настоящего времени не выработаны общие подходы к процессу подготовки муниципальных кадров. Не решены проблемы единых требований к уровню профессиональной подготовки при проведении аттестации муниципальных служащих, следствием чего является низкий профессионализм принятия управленческих решений. Анализ материалов, связанных с этой проблемой, позволяет сделать следующие выводы:

а) широким кругам специалистов в сфере переподготовки кадров недоступны (либо их просто нет) результаты системных исследований по проблемам муниципальной службы в Российской Федерации;

б) в среде образовательных учреждений отсутствуют согласованные подходы к методологии и организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных кадров;

в) отсутствует государственный стандарт дополнительного профессионального образования со специализациями муниципальной службы (введен только государственный образовательный стандарт дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и переподготовки) Федеральных государственных служащих;

г) в учебных заведениях дополнительного профессионального образования значительный недостаток преподавателей-практиков, обладающих одновременно и навыками преподавательской работы и практическим опытом работы в органах местного самоуправления.

Профессиональная квалификация муниципальных служащих определяется двумя главными факторами - теоретическими знаниями и опытом практической работы. При отсутствии такого опыта необходимые навыки приобретаются ценой серьезных дорогостоящих ошибок, но и практика без образования может привести к аналогичному результату. Профессионализм всегда проявляется как следствие компетентности, которую следует рассматривать как конкретную сумму знаний, умений и навыков, благодаря которым работник может успешно выполнять свои должностные обязанности, быть функционально дееспособным. В этой связи вопросы профессиональной подготовки кадров находятся в центре внимания исследователей. Важнейшим средством профессионального развития персонала органов местного самоуправления является профессиональное обучение - процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. В современных организациях профессиональное обучение представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов. Управление процессом профессионального обучения начинается с определения потребностей развития персонала организации. Речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать персонал органов местного самоуправления для реализации ее целей и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. Вся образовательная система кадрового обеспечения муниципального управления должна выполнять следующие функции [2, с.189]:

-ориентироваться» на целевую подготовку, переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в соответствии с кадровым заказом органов местного самоуправления всех уровней, учитывая систему аттестации и формирование кадрового резерва органов местного самоуправления;

-реализовывать широкий спектр образовательно-профессиональных программ в соответствии с государственным стандартом и в зависимости от базового образования, опыта работы и результатов входного тестирования обучаемых с целью различных уровней управления" — руководители — специалисты различных рангов — технические исполнители разных сфер деятельности - на всех уровнях муниципального управления;

- иметь гибкие формы образовательного процесса, т.е. с отрывом и без отрыва от основной деятельности, путем сочетания этих форм, обеспечивать возможность распределенного во времени получения образования по принципу модульной системы;

- располагать развитой сетью образовательных учреждений с учетом потребностей местного самоуправления, а также необходимой инфраструктурой, обеспечивающей интеграцию научно-педагогического потенциала в масштабах Российской Федерации;

- иметь программное и методическое обеспечение учебных курсов научной, учебной, методической литературой, информационно-справочными материалами; прогнозировать и планировать потребности в кадрах;

- осуществлять организацию набора, отбора, подготовки, переподготовки.

В целом муниципальные служащие проходят обучение и получают новые знания из нескольких источников:

- из самой организации (внутренней среды). Содержание обучения зависит от миссии организации и установок руководства (семинары, совещания, конференции, слушания и др.);

- из органов государственной власти (рекомендации, инструкции, семинары, совещания, ценные указания и др.);

- на межмуниципальном уровне (семинары, совещания, конференции, рабочие встречи и др.);

- на конференциях, совещаниях межрегионального, федерального масштаба (реже, ввиду финансовых возможностей муниципальных образований);

- из средств массовой информации, специальной литературы;

- в учебных заведениях при подготовке, переподготовке, повышении квалификации.

Основной проблемой в обучении персонала является необходимость связать подготовку и повышение квалификации с целями и проблемами органов управления области с целью повышения эффективности их работы. *Основные направления деятельности:* разработка методик определения потребности в обучении персонала; формирование системы непрерывного обучения кадров; создание оптимальной системы образовательных программ с использованием инновационных технологий в обучении, в том числе информационных; создание методики оценки эффективности обучения и оценки эффективности обучающих программ; формирование организационными и нормативно-правовыми методами климата, благоприятствующего обучению и мотивации на обучение у персонала [1, с. 77]:.

Концепция развития профессиональной компетенции работников ориентирована на повышение потенциала и мобильность персонала и включает:

- диагностику способностей и потребностей личности;

- разрушение устаревших стереотипов мышления и деятельности;

- приобретение способности ставить цели, задачи и ориентироваться в возникающих нестандартных ситуациях;
- формулирование собственных ценностей, освоение норм деятельности;
- освоение социокультурного пространства для самореализации и самовыражения личности, воспитание инновационного поведения.

Основные задачи современного учебного процесса в системе подготовки и переподготовки повышения квалификации муниципальных служащих, на наш взгляд, должны быть следующие:

- мотивация обучения, убеждения в ценности и актуальности учебного материала, активизация познавательной деятельности слушателей;
- выявление препятствий и трудностей в работе, формулирования проблем, выработка подходов для их решения;
- освоение и закрепление полученных знаний, выработка умений и навыков их практического применения; применение полученных знаний и умений в решении профессиональных проблем.

Система развития профессиональной компетенции персонала органов местного самоуправления должна включать концепцию, программу и организацию учебного процесса. Прохождение всеми звеньями органов местного самоуправления перечисленных этапов совершенствования профессионализма кадрового потенциала будет способствовать более качественному и эффективному решению территориальных задач по созданию благоприятных условий жизнедеятельности населения.

Важно обратить внимание на такое понятие, как интеллектуальная культура специалиста управления, который должен обладать целым рядом профессиональных знаний, методологическим мышлением, способствующим успехам в управленческой деятельности. Вопросы интеллектуальной культуры специалиста пока только обсуждаются в научной литературе, делаются первые шаги в этом отношении, а жизнь уже требует четкого механизма ее формирования потому, что другого выхода из интеллектуально неуправляемой ситуации просто нет. Одним из принципов и механизмов формирования управленческой культуры является опора на «живые знания» - суждения экспертов по той или иной управленческой проблеме.

По нашему мнению, в целях совершенствования и реализации способов стимулирования муниципальных служащих необходимо внести следующие изменения в Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 04.03.2014) «О муниципальной службе в Российской Федерации» [3]:

Статья 32. Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы.

Дополнить пункт 2 словами «...создание возможностей для должностного (служебного) роста муниципальных служащих с учетом оценки результативности профессиональной служебной деятельности с использованием современных кадровых технологий».

В случае принятия данных изменений на федеральном уровне, необходимо будет разработать на муниципальном уровне методические рекомендации по стимулированию, ориентированному на результат.

Подготовка муниципальных служащих к управлению - часть общей профессиональной культуры. При этом формируются новые ценности, новая культура муниципальной службы. Объединяющим фактором двух органически взаимосвязанных процессов - развития муниципальной науки и подготовки кадров управления - является создание научно-образовательных центров. Такой муниципальный учебный научно-исследовательский Центр нами предлагается создать на базе Северо-Кавказского института (филиала) РАНХиГС. На базе данного Центра будут одновременно разрабатываться вопросы теории и методологии муниципальной науки (муниципального права, муниципального хозяйства, экономики, социальной политики и т.п.) и обучатся кадры муниципального управления на основе реальных проектов и программ целостного развития местных сообществ, а не только разрозненного частного опыта. Данный муниципальный учебный научно-исследовательский Центр со временем мог бы стать типовой моделью развития системы исследования местных проблем и муниципального образования в России. В настоящее время существуют только методические рекомендации по установлению квалификационных требований к претендентам на замещение должностей муниципальной службы и муниципальным служащим, организации отбора и оценки на соответствие указанным требованиям (утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2015 году). Данный Центр также будет способствовать разработке и принятию профессионального стандарта в области муниципального управления, в котором четко будут определены требования к образованию и обучению, особые условия допуска к работе, необходимые знания, умения для различных трудовых функций, а также трудовые действия в рамках этих функций.

Таким образом, только органическое единство исследований на местном уровне и обучения кадров на этой основе способно оздоровить кадровую ситуацию на местах.

Подводя итог нашему исследованию отметим, что формирование кадрового резерва является неотъемлемой частью механизма управления кадровым потенциалом в органах местного самоуправления. Основная цель формирования кадрового резерва – создание подготовленного к управлению в новых условиях состава муниципальных служащих, его совершенствование на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовывать задачи и полномочия органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения.

Список литературы

1. Персонал государственной и муниципальной службы: управленческий и поведенческий аспекты. Кол. монографии. Ростов н/Д.: Изд-во СКАГС, 2009.

2. Сороко, А.В. Реализация программы подготовки и переподготовки резерва управленческих кадров / А.В. Сороко // Кадровик, №12, 2014.

Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 04.03.2014) «О муниципальной службе в Российской Федерации» [Электронный ресурс] -Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-02032007-n-25-fz-o/>