

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

А.А. Щербаков, магистрант

Северо-Кавказский институт-филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
(Россия, г. Пятигорск)

DOI: 10.24411/2500-1000-2018-10073

Аннотация. В статье доказывается, что 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.

Ключевые слова: кадровый резерв, переподготовка, конкурс, государственный стандарт, мониторинг, муниципалитет.

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.

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 обу-

чающих программ; формирование организационными и нормативно-правовыми методами климата, благоприятствующего обучению и мотивации на обучение у персонала [1, с. 189].

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 атте-

станции муниципальных служащих согласно федерального и региональных законов «О муниципальной службе» при замещении должностей муниципальной службы, 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.

В работе с персоналом городской администрации требуется качественное совершенствование, т.е. необходимо проработать вопрос о подборе кадров и системе мер по профессиональному росту кадров с использованием современных психотехнологий (мониторинга профессионализма, биографического метода при подборе кадров, выстраивание профессиограмм должности, проведения тренингов, системы обучения и т.п.).

Следует обратить серьезное внимание на развитие знаний и умений управленцев по аналитической работе (анализ, оценка событий, прогнозирование их последст-

вий) с использованием специальных методик и технологий [2, с. 159].

Все вышеперечисленное объективно ставит вопрос о создании перманентной системы профессиональной подготовки муниципальных служащих, которая должна включать в себя следующие этапы:

1. «Общеобразовательная муниципальная подготовка», состоящая в изучении основ государственного и муниципального устройства, экономических институтов территориального хозяйства, общих принципов самоуправления.

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

3. «Профессионализация кадров управления», как привитие им способности 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.

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 [4].

Основные задачи современного учебного процесса в системе подготовки и переподготовки повышения квалификации му-

ниципальных 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.

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.

Подготовка взрослого населения 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 [3, с. 51].

К сожалению, таких центров, своего рода академий современного муниципального управления, где одновременно разрабатывались бы вопросы теории и методологии муниципальной науки (муници-

пального права, муниципального хозяйства, экономики, социальной политики и т.п.) и обучались бы кадры муниципального управления на основе реальных проектов и программ целостного развития местных сообществ, а не только разрозненного частного опыта, в России пока нет. Это еще более парадоксально для России потому, что и ее природно-географическое, историко-культурное, национально-этническое пространство гораздо более многообразно, чем в любой европейской стране, где в каждом крупном местном сообществе такие центры есть.

Видимо, пришло время создать и в России муниципальный учебный научно-исследовательский центр (университет, академию), который со временем мог бы стать типовой моделью развития системы исследования местных проблем и муниципального образования в России. Созрела необходимость открытия в России «муниципального университета», которому, возможно, следует придать статус экспериментального и поручить разработку современной модели исследования и обучения в области муниципальных проблем (муниципальной экономики, муниципального менеджмента, муниципального права и др.), словом, тех отраслей муниципальной науки, которые способствуют развитию местных сообществ.

Таким образом, только органическое единство исследований на местном уровне и обучения кадров на этой основе способно оздоровить кадровую ситуацию на местах. В государственной программе поддержки местного самоуправления пора поставить задачу создания в каждом субъекте РФ нескольких образцово-показательных муниципальных образований - своеобразных экспериментальных центров развития местного самоуправления, а также муниципальных университетов, призванных обобщать опыт управления.

Библиографический список

1. Бардакова С.М. Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. Вып. № 3. 2016.
2. Браткова В.В. Государственное управление в сфере высшего образования: приоритетные направления // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика. 2014. № 14.
3. Паршин М.В., Кирсанов М.В. Современные кадровые технологии в системе государственной службы. <http://www.consultburo.ru/>.
4. Браткова В.В., Джабраилова М.Б. К вопросу об управления профессиональной карьерой. В сборнике: Экономика и управление: практические аспекты. Материалы научно-практической конференции. Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) СКФУ в г. Пятигорске. 2015

STRATEGY OF DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF TRAINING AND CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION OF MUNICIPAL EMPLOYEES

A.A. Shcherbakov, graduate student

**North-Caucasus Institute-branch Russian academy of national economy and public administration under the President of the Russian Federation
(Russia, Pyatigorsk)**

***Abstract.** The article proves that the system of development of professional competence of local government personnel should include the concept, program and organization of the educational process. Passing by all levels of local self-government bodies of the listed stages of improvement of professionalism of personnel potential will promote more qualitative and effective solution of territorial tasks on creation of favorable conditions of activity of the population.*

***Keywords:** personnel reserve, training, competition, state standard, the monitoring, the municipality.*