**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc223430024)

[1. Анализ образовательного уровня муниципальных служащих](#_Toc223430025)

[в Сибирском федеральном округе 5](#_Toc223430025)

[2. Меры по совершенствованию системы профессиональной подготовки,](#_Toc223430026)

[переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих 10](#_Toc223430026)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 12](#_Toc223430027)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 14](#_Toc223430028)

# ВВЕДЕНИЕ

Совершенствование системы подготовки и повышения квалификации кадров для муниципального управления весьма актуально в условиях современной России. Законодательно в РФ установлено требование об обязательном прохождении муниципальными служащими обучения по программам повышения квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Однако существующая система подготовки кадров не в состоянии справиться с предстоящей нагрузкой по дополнительному обучению кадров значительного числа вновь образованных муниципальных образований. В результате реформы местного самоуправления создано к 2006 году более 14 тысяч новых муниципальных образований, что потребует привлечения квалифицированных кадров с наличием специальных знаний в области муниципального управления. В наиболее худшее положение попали малые муниципальные образования поселенческого типа, профессиональные кадры в которых отсутствуют. При этом соответствующие кадры не только отсутствуют в органах местного самоуправления, но и не проживают в сельских поселениях.

Специфические сложности в подготовке муниципальных служащих связаны с отсутствием у последних возможности длительного повышения квалификации с отрывом от рабочего места. Это определяет необходимость разработки специальной системы повышения квалификации с разбивкой программы по краткосрочным модулям, проведения обучения на рабочих местах с использованием практических курсов, внедрения системы взаимо- и само-подготовки на базе имеющихся методических материалов и трансляцией новых знаний служащими, прошедшими подготовку. Это потребует разработки специальной методологии обучения.

Ситуация осложняется и недостаточным информационным обеспечением органов местного самоуправления.

Острый дефицит квалифицированных управленцев препятствует рациональному использованию ресурсов, снижает качество предоставляемых населению услуг, снижает общую эффективность местного уровня власти, особенно в сельской местности.

В этих условиях исключительно важны создание и развитие системы подготовки кадров для муниципальных образований, включая государственный заказ, организация получения и распространения успешного опыта развития местного самоуправления, информационно-правового сопровождения реформы.

# 1. Анализ образовательного уровня муниципальных служащих в Сибирском федеральном округе

Анализ образовательного уровня муниципальных служащих Сибирского федерального округа выявил серьезные проблемы и недостатки:

1. Не имеют высшего профессионального образования либо имеют непрофильное высшее образование, из 27,7 тысяч муниципальных служащих -30%, замещающих должности категории «руководители», 3% - категории «советники (помощники)», и около 35% - категории «специалисты».

2. Различными формами переподготовки и повышения квалификации в 2008 году из них было охвачено лишь около 20%. По муниципальным служащим органов местного самоуправления субъектов Российской Федерации этот показатель составляет - 12% (из 27,7 тысяч человек).

Анализ показал, что за последние три года не получали дополнительное профессиональное образование 39% муниципальных служащих Сибирского федерального округа. Следовательно не соблюдается требование Федерального закона № 79-ФЗ, в соответствии с которым повышение квалификации гражданского служащего должно осуществляться по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Вместе с тем, потребность в получении дополнительного профессионального образования на 2008 г. зачастую обеспечена финансированием далеко не в полной мере. Финансирование обучения муниципальных служащих составляет 25% от имеющейся потребности по федеральному округу (в Читинской области - 42%).

Анализ показывает, что в связи с проводимой административной реформой, реформой местного самоуправления, из-за возрастной ротации государственных и муниципальных служащих потребность в подготовке кадров для органов местного самоуправления будет только возрастать.

3. Нормативная правовая база, регламентирующая деятельность по профессиональной переподготовке, повышению квалификации и профессиональному развитию кадров органов местного самоуправления в субъектах Российской Федерации, нуждается в совершенствовании, унификации.

То же относится и к ведомственным нормативным правовым актам, которыми руководствуются территориальные органы федеральных органов исполнительной власти.

4. Во многих территориальных образованиях РФ и в частности Сибирского федерального округа комплексный анализ эффективности системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации не проводится. На местах руководство муниципальных образований, как правило, не владеет информацией о состоянии работы с кадрами, в частности - не собираются сведения о базовом профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании и потребности обучения муниципальных служащих и, соответственно, не контролируют качество и своевременность их обучения.

Некоторые руководители направляют на дополнительную профессиональную учебу, особенно с длительным отрывом от работы, тех сотрудников, в ком они не заинтересованы, и не отпускают, исходя из так называемой «производственной необходимости», именно тех, кто в силу своей профессиональной компетентности является перспективным для дальнейшей карьеры и нуждается в новых знаниях.

В органах государственной власти ряда субъектов Российской Федерации анализ качественного состояния кадрового состава муниципальных служащих также не организован, а порой отсутствует даже их учет, как статистический, так и по персональным данным, включая сведения о профессиональном образовании и потребности в дополнительном обучении.

5. Система подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих практически во всех субъектах Российской Федерации в пределах Сибирского федерального округа не сформирована. Зачастую отсутствует плановая кадровая работа и плановое финансирование дополнительного профессионального образования в органах местного самоуправления с учетом действительной потребности.

Заслуживает внимания комплексный подход к обучению государственных и муниципальных служащих в Читинской области. Так, в 2008 году прошли обучение 1400 муниципальных служащих, в том числе 438 муниципальных служащих Читы, составляющих резерв на муниципальные должности во вновь образуемых муниципальных образованиях. В 2008 году в Чите было проведено исследование по оценке и анализу потребностей в обучении государственных и муниципальных служащих.

Результаты исследования позволили выработать схему формирования потребности, государственного заказа и программ переподготовки, повышения квалификации и стажировки государственных и муниципальных служащих автономного округа.

6. Высшие учебные заведения Сибирского федерального округа лишь на 50% могут обеспечить потребность в получении дополнительного профессионального образования муниципальными служащими (в Читинской области – 65%). Причем даже эти возможности используются органами государственной власти регионов лишь наполовину.

В высших учебных заведениях очень медленно перестраиваются учебные программы, слабо учитывают новые подходы муниципальном управлении. Некоторые учебные планы и программы переподготовки и повышения квалификации содержат неоправданно большой объем различных обзорных курсов, общетеоретических проблем, не имеющих конкретного практического значения, и, наоборот, - явно недостаточный объем специальных, узко направленных управленческих дисциплин.

За редким исключением, вузы не могут предложить обновленные программы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, удовлетворяющие одновременно требованиям комплексности (включающие в себя экономические, правовые, административные, социальные и другие аспекты) и узкой специализации (для соответствующих направлений деятельности).

Сегодня нужно научить муниципального служащего не только оперативно реагировать на заученные стандартные ситуации, а развивать его способности, чтобы адекватно воспринимать новые условия, диагностировать и анализировать их, прогнозировать последствия, вырабатывать конструктивные решения и умело претворять их в жизнь.

Система дополнительного профессионального образования должна основываться на принципе актуального восполнения знаний, необходимых для успешного решения практических задач.

Следует выработать конкретные практические действия органов местного самоуправления и высших учебных заведений по формированию эффективного кадрового потенциала государственной и муниципальной службы в Сибирском федеральном округе.

Сегодня необходима целевая подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих, которая должна формироваться во взаимосвязи с системой аттестации муниципальных служащих и их карьерным продвижением.

Поэтому важно предложить конкретные практические действия органов местного самоуправления и высших учебных заведений по обеспечению формирования и подготовки действительно эффективного кадрового потенциала муниципальной службы в Сибирском федеральном округе.

# 2. Меры по совершенствованию системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих

Руководителям муниципальных образований субъектов РФ, входящих в Сибирский федеральный округ необходимо:

1. Провести в 2009 году комплексный анализ эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, качественный анализ структуры кадрового потенциала муниципальной службы субъектов Федерации.
2. Рассмотреть вопросы совершенствования системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в 2009 году.
3. Обеспечить решение проблем финансирования дополнительного профессионального образования муниципальных служащих в соответствии с действительной потребностью; направлять на подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих в государственные высшие учебные заведения; внедрять в систему профессионального образования служащих дистанционную форму обучения, иные современные образовательные технологии.
4. Обеспечить подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для органов местного самоуправления: глав органов местного самоуправления и их заместителей, специалистов в области финансов и права, социальной сферы, жилищно-коммунального хозяйства, управления муниципальным имуществом.
5. Совместно с высшими учебными заведениями Сибирского федерального округа разработать и утвердить программы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих указанных категорий.
6. Внести необходимые коррективы в работу по формированию кадрового резерва, организацию его обучения и эффективного использования.
7. Руководителям высших учебных заведений совместно с органами муниципальной власти в Сибирском федеральном округе своевременно осуществлять разработку и корректировку учебных программ переподготовки и повышения квалификации в соответствии со специализацией муниципальных должностей. Практиковать комплектование профессионально однородных учебных групп служащих муниципальной службы.
8. Провести совещание ректоров вузов, для выработки практических шагов по созданию единого методического центра по вопросам переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальной службы, разработки программ дополнительного профессионального образования.
9. Организовать повышение квалификации сотрудников кадровых служб органов местного самоуправления по вопросам проведения аттестации и квалификационных экзаменов муниципальных служащих.
10. Организовать повышение квалификации преподавательского состава вузов Сибирского федерального округа, участвующего в обеспечении программ обучения муниципальных служащих.
11. Аппарату Полномочного представителя Президента РФ в Сибирском федеральном округе необходимо осуществлять контроль за соблюдением органами местного самоуправления федерального законодательства по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государст­венных и муниципальных служащих, направленная на получение специалистов по профилю профессиональной деятельности в сфере государственной и муници­пальной службы, приобретение соответствующих знаний, навыков и умений, в стране была создана в 90-е годы.

Подготовка муниципальных служащих осуществляется на основе баланса потребностей в специалистах и учета требований к ним в соответствии с профессионально-квалификационными характеристиками должностей и предусматривает целевое обучение на базе определенных учебных учреждений.

Закон «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» особое место уделяет подготовке и переподготовке муниципальных служащих.

Один из важнейших вопросов сегодня связан с подготовкой муниципальных служащих. Слабым звеном в этом вопросе является недостаточная координация деятельности органов исполнительной власти, в области подготовки муниципальных кадров и использование возможностей участия в этой работе союзов и ассоциаций городов и регионов.

Существующие учебные программы подготовки переподготовки муниципальных служащих, составленные в соответствии с Государственным стандартом ВПО, на данном этапе современного развития муниципальных образований требуют постоянного совершенствования и поиска новых подходов.

В системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации служа­щих действуют три самостоятельных субъекта: будущий специалист или муници­пальный служащий, проходящий обучение; учебное заведение, реализующее про­грамму обучения; и муниципальный орган, заинтересованный в получении квали­фицированного, компетентного специалиста. Органы местного самоуправления, направляющие работников на обучение, в большинстве случаев отстранены от процесса управления обучением, хотя являются непосредственными «заказчика­ми» на образовательные услуги. Необходимо эффективное взаимодействие всех сторон, как на стадии разработки программы обучения и ее реализации, так и по­следующего использования специалиста с учетом полученных знаний.

Таким образом, совершенствование кадрового обеспечения муниципальной службы во многом зависит от масштабов, содержания и эффективности образова­тельной деятельности системы подготовки, переподготовки и повышения квали­фикации служащих, которая ныне находится на начальном этапе и заметно отста­ет от преобразований в структуре власти, в организации и функционировании му­ниципальной службы и во многом отчуждена от практики.

Для совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих по специальности «Государственное и муниципальное управление» (061000) выделены специальные государственные вузы, которые осуществляют региональную координацию учеб­ной деятельности, основанную на системе управления специальностью по образо­вательным округам.

Муниципальные образования различных регионов РФ создают свои центры подготовки и переподготовки муниципальных служащих, которые замыкаются в рамках отдельных регионов. Необходима координация данных центров с ведущими вузами, научными школами и обмен опытом муниципальных образований. Для решения этой задачи в рамках учебно-методического объединения по специальности «Менеджмент» выделена секция «Государственное и муниципальное управление».

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 марта 2007 г. N 10 ст. 1152.
2. Волкова В.В. Муниципальные служащие как субъекты института муниципальной службы // Ученые записки. - Волгоград: Изд-во Волгогр. ин-та экон., социол. и права, 2007, Вып. 6. - С. 140-144.
3. Киреева Е.Ю. Муниципальная служба: проблемы теории и практики. – М.: РАГС, 2007. – 388 с.
4. Туманов Р.В. Управление качеством юридической подготовки и повышением квалификации государственных и муниципальных служащих // Проблемы совершенствования преподавания юридических дисциплин в СЗАГС и ее филиалах. Материалы научно-методической конференции (27 апреля 2008 г.). - Петрозаводск: Изд-во СГАГС, 2008. - С. 20-22.
5. Фомичев Н.П. Основы региональной системы подготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих // Проблемы совершенствования преподавания юридических дисциплин в СЗАГС и ее филиалах. Материалы научно-методической конференции (27 апреля 2008 г.). - Петрозаводск: Изд-во СГАГС, 2008. - С. 6-11.
6. Чихладзе Л.Т., Ежевский Д.О. Муниципальная служба в Российской Федерации. – М.: Феникс, 2008. – 268 с.
7. Щербаков Ю.Н. Государственная и муниципальная служба. – М.: Феникс, 2008. – 426 с.