

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра истории, теории и прикладной социологии

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

(автореферат бакалаврской работы)

студентки 4 курса 427 группы

направления 38.04.03– Государственное и муниципальное управление

Социологического факультета

Ускова Екатерина Александровна

Научный руководитель

Доктор социологических наук, профессор _____

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Е.Е.Немерюк

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

Доктор социологических наук, профессор _____

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.С.Аникин

инициалы, фамилия

Саратов 2016

Рецензент:
Кандидат социологических наук, доцент

Е.М.Иванова

Защита состоится «10» февраля 2016 года в 10.00 часов по адресу:
410012, г.Саратов, ул. Б.Казачья, 120, СГУ, корпус VII, ауд. 216.

Автореферат размещен на официальном сайте ФГБОУ ВО
«Саратовский национальный исследовательский государственный
университет имени Н.Г. Чернышевского» _____ (указывается название
сайта)

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования (1-1,5 стр.).

Степень научной разработанности проблемы (1-1,5 стр.).

Объект исследования

Предмет исследования

Цель исследования

Задачи исследования:

Эмпирическая база исследования (0,3 стр.)

Структура работы (бакалаврская работа состоит из введения, трех разделов, заключения, приложения)

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается степень её разработанности, определяются цель, задачи, объект и предмет, методологическая основа и теоретические источники.

В первой главе (или первом разделе, тогда не будет параграфов)

В первом параграфе

Во втором параграфе

Во второй главе....

В первом параграфе

Во втором параграфе

В заключении

В приложении (если имеется, то перечислить материал) представлен инструментарий исследования (анкеты, таблицы и графики по теме исследования).

Актуальность темы исследования. Социальная эффективность органов местного самоуправления напрямую зависит от уровня подготовленности и компетентности муниципальных служащих. В связи с внушительным количеством предоставляемых муниципальных и государственных услуг населению непрофессионализм муниципальных служащих в данной сфере приводит к уменьшению доли заинтересованности населения к органам местного самоуправления, а это приводит к уменьшению доверия.- Это и есть основной сдерживающий фактор в их взаимодействии с населением при решении вопросов местного уровня.

Перед муниципальными служащими, в современных условиях, управленческие проблемы становятся все более сложными и многогранными. Что приводит к поиску системных методов нахождения необходимых источников информации, освоению методических и технических приемов подготовки и принятия важных решений для управленца. Люди, работающие, в сфере государственного и муниципального управления стремятся повысить уровень своей компетентности и профессионализма; они осознают необходимость регулярного образования и самообразования на всех уровнях.

О том, что современные муниципальная службы нуждаются в росте уровня компетентности кадрового состава, говорят многочисленные исследования¹. Так, результаты опроса государственных гражданских служащих республик Коми, Мордовии и Чувашии, а так же Саратовской, Волгоградской и Кировской областей, проведенного, в рамках

¹ Газиева, И. Дополнительное образование как направление повышения профессиональной эффективности государственных гражданских служащих / И. Газиева // Власть. 2014. № 9. – С. 101–104; Маленькая, М. А. Инновации в дополнительном профессиональном образовании государственных и муниципальных служащих.// Развитие инновационной системы непрерывного профессионального образования государственных и муниципальных служащих России: отчет о НИР / рук. В. А. Мальцев; исп. М. А. Маленькая и др. – Н. Новгород, 2014. – С. 291–299; Маленькая, М. А. Инновационная система дополнительного профессионального образования муниципальных служащих / М. А. Маленькая // Власть. 2014. Сентябрь. – С. 40–44; Устинова, О. В. Коммуникативные технологии в повышении эффективности взаимодействия муниципальных органов власти и населения / О. В. Устинова, И. А. Курашенко // Перспективы развития науки и образования: сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.практ. конф. (28 сент. 2012 г.). – Тамбов, 2012. – С. 141–143.

осуществления проекта ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2012–2015 гг. под руководством В. А. Мальцева, показывают необходимости в совершенствовании знаний, около шестидесяти процентов государственным и муниципальным служащим. Кроме того, участники опроса с достойным уровнем собственного профессионализма испытывают не меньшую потребность в дополнительном образовании, чем служащие, занимаемые должности ниже статусом.

В нашей стране кроме основного образования всё чаще прибегают к относительно самостоятельным уровням профессионального образования, реализуемые в формате переподготовки, повышения квалификации, и активно используют стажировки. Если рассмотреть все существующие проблемы получения совершенного образования государственных и муниципальных служащих, его роли в их профессиональном развитии данная работа представляется более чем актуальной.

Все выше изложенное обосновывает актуальность выбранной темы исследования.

Степень разработанности проблемы. В попытках решить проблему развития специального профильного образования в целом и дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных служащих в частности подготовлено множество материалов и рекомендаций. Существенный вклад внесли работы С. Г. Атаманчука, П. Ф. Анисимова, П. Г. Арефьева, Г. С. Батыгина, А. Н. Блеера, С. А. Белякова, А. А. Воронина, А. И. Толагана, Т. С. Георгиевой, В. И. Добрекова, В. М. Зуева, Г. И. Лукина, В. И. Матирко, Т. В. Матвеевой, Ф. Э. Шереги.

Объектом исследования выступает Администрация городского округа - город Камышин.

Предмет исследования – система организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Цель бакалаврской работы заключается исследование эффективности организации дополнительного профессионального

образования муниципальных служащих на примере Администрации городского округа-город Камышин.

Задачи:

1. Рассмотреть понятие и цель дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
2. Изучить нормативно-правовую базу по организации дополнительного профессионального образования муниципальных служащих;
3. Исследовать зарубежный опыт организации дополнительного профессионального образования служащих;
4. Представить качественную и количественную характеристику Администрации городского округа-город Камышин;
5. Выявить проблемы, возникающие в ходе организации ДПО муниципальных и государственных служащих Администрации городского округа-город Камышин;
6. Разработать программу дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Администрации городского округа г. Камышин.

Методы исследования. В процессе исследования ДПО и развития социально-экономических механизмов обучения муниципальных служащих мной использованы следующие методы: системный, структурно-функциональный, социологический.

Информационной базой исследования послужили федеральные законодательные акты Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, законодательные акты Волгоградской области и г.о. Камышин, регулирующие отношения в сфере дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, публикации в периодической печати по экономике и праву.

Муниципальная служба - профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора

Повышение профессионализма муниципальных служащих и роль в этом процессе профессионального образования - задача, не теряющая своей актуальности и не раз уже становившаяся предметом исследования специалистов, как ученых, так и практиков государственного и муниципального управления. Вопросы о подготовке компетентных муниципальных служащих с каждым годом становятся всё острее и острее, и по этому сегодня чрезвычайно актуальны.

К видам дополнительного профессионального образования относятся: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка.

Установлены следующие сроки переподготовки: от трех до шести месяцев – с отрывом от службы и от шести месяцев до одного года – без отрыва от службы.

Следует отметить, что в данном случае в качестве объекта правового регулирования выступают:

1. муниципальные служащие;
2. муниципальные органы власти (их структурные подразделения и иные субъекты правоотношений);
3. образовательные учреждения;
4. профессорско-преподавательский и учебно-вспомогательный составы образовательных учреждений.

Руководителям федеральных органов исполнительной власти предписано ежегодно на основании расчета потребности в обучении персонала разрабатывать мероприятия по переподготовке и повышению квалификации государственных служащих, обеспечивающие возможность поддерживать уровень их квалификации, достаточный для исполнения должностных полномочий. В соответствии с Постановлением Правительства РФ периодичность прохождения специалистами повышения квалификации

устанавливается работодателем и проводится не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работника.

В разных странах существуют разные модели муниципальной службы, сложился уникальный набор условий и факторов, влияющих на становление и функционирование систем переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, и поэтому то, что хорошо работает в США или Канаде, не обязательно эффективно в Германии или Франции и наоборот

Изучение опыта зарубежных стран свидетельствует о том, что важными условиями достижения эффективности программ дополнительного профессионального образования муниципальных служащих являются:

- максимальная адаптация учебных программ к конкретным потребностям обучаемого;
- широкое использование интерактивных методов обучения;
- приглашение опытных специалистов практиков и известных гостей для проведения семинаров (круглых столов);
- гибкость в организации системы обучения
- комплектование групп для обучения преимущественно из служащих, замещающих должности с аналогичным набором функциональных обязанностей и степенью ответственности;
- обеспечение широких возможностей для обмена опытом между участниками семинаров
- обучение в малых группах на удалении от места основной работы, чтобы контакты с подчиненными и коллегами по текущим служебным вопросам были сведены к минимуму.

Администрация городского округа организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации выборных должностных лиц местного самоуправления, членов выборных органов местного самоуправления, муниципальных служащих и работников муниципальных учреждений.

Из состава категорий работников (рис.2.1) следует, что в динамике лет с 2013 по 2015 г. ухудшился количественный состав кадровых ресурсов на 8 человека или снизился на 18,7 %. Произошло снижение категории «служащие», что говорит о необходимости тщательного исследования системы кадрового управления в Администрации г.о. – г.Камышин, т.к. «отток» служащих может свидетельствовать о неудовлетворенном условии труда.

Наблюдается нехватка персонала в возрасте 30-40 лет, как наиболее профессиональных и качественных трудовых ресурсов, в следствие наличия у данной категории работников опыта и образования. В Администрации г.о. – г.Камышин наблюдается большое количество трудовых ресурсов в возрасте 20-30 лет: наиболее молодые и неопытные муниципальные служащие, а также 50-60 лет: предпенсионный возраст. Данные показатели говорят также о необходимости пересмотреть кадровую политику по средствам образовательного компонента.

В Администрации г.о. – г.Камышин формируется резерв кадров, в частности в 2014 году этот резерв на выдвижение включал 32 сотрудника, а в 2015 году увеличился на 11 человек. (рис.2.4). Формирование резерва кадров для замещения руководящих должностей, его пополнение, является значимым фактором развития трудового коллектива, поскольку нацеливает работников на повышение профессионального мастерства и создает мотивацию на овладение навыками управленческого труда.

Необходимость дополнительного профессионального образования муниципальных служащих Администрации г.о. – г. Камышин во многом обусловлена изменением нормативно-правовой базы как на федеральном, так и на областном уровнях.

В 2015 году в рамках программы организовано 4 программы повышения квалификации для 13 муниципальных служащих. Также обучение прошли 5 человек из числа резерва управленческих кадров. Продолжительность программ обучения составляла от 40 до 144 часов.

В условиях дефицита бюджета удалось реализовать ряд приоритетных направлений дополнительного профессионального образования таких, как: «Государственное и муниципальное управление», «Правовое обеспечение государственного управления», «Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», «Управление муниципальными образованиями», «Профилактика и противодействие коррупции» и другие.

Повышение квалификации осуществляется в целях: освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности (краткосрочное повышение квалификации); комплексного обновления знаний по ряду вопросов в установленной профессиональной служебной деятельности.

Также, согласно исследованию, каждый четвертый муниципальный служащий Администрации г.о. – г. Камышин (28 %) – профессионально не реализовавшийся, 39 % имеют средний уровень профессиональной самореализации, и лишь 24 % являются профессионалами своего дела, заинтересованными в качестве своей деятельности; имеющими представление об оценке этой деятельности руководством; находящимися в процессе саморазвития и построения карьеры.

Самостоятельная подготовка муниципальных служащих Администрации городского округа г. Камышин будет включать в себя:

- изучение нормативной правовой базы
- обновление и пополнение знаний по отдельным вопросам теории и практики муниципального управления;
- изучение опыта работы в соответствующей сфере деятельности;
- участие в семинарах, конференциях, «круглых столах
- развитие навыков использования информационных технологий, а также реализацию иных мероприятий с учетом целей и задач деятельности Администрации городского округа г. Камышин. Рекомендуемая

продолжительность стажировки, являющейся самостоятельным видом дополнительного профессионального образования – до 4 месяцев.

Самостоятельная подготовка муниципальных служащих Администрации городского округа г. Камышин будет осуществляться постоянно.

Таким образом, реализация подпрограммы обеспечит формирование у муниципальных служащих Администрации г.о. – г. Камышин необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно исполнять должностные обязанности в органах местного самоуправления в условиях модернизации экономики и социальной сферы.

В заключении хочется подвести итоги по процессу управленческих решений, которые принимают муниципальные служащие в процессе своей деятельности, оказывая влияние на развитие современного российского общества, поэтому они должны быть эффективными и качественными. В настоящее время существует острая необходимость в повышении уровня профессионализма муниципальных служащих, деятельность которых непосредственно влияет на эффективность государственной и муниципальной власти.

Для формирования успешности профессиональной деятельности муниципального служащего на основе профессионально значимых качеств необходимо рассматривать дополнительное профессиональное образование не как разовое пополнение имеющихся профессиональных компетенций, а как структурную единицу непрерывного профессионального образования, подразумевающую постоянное профессиональное развитие и совершенствование, т. е. переход к концепции «образование в течение всей жизни».

Приложения по автореферату

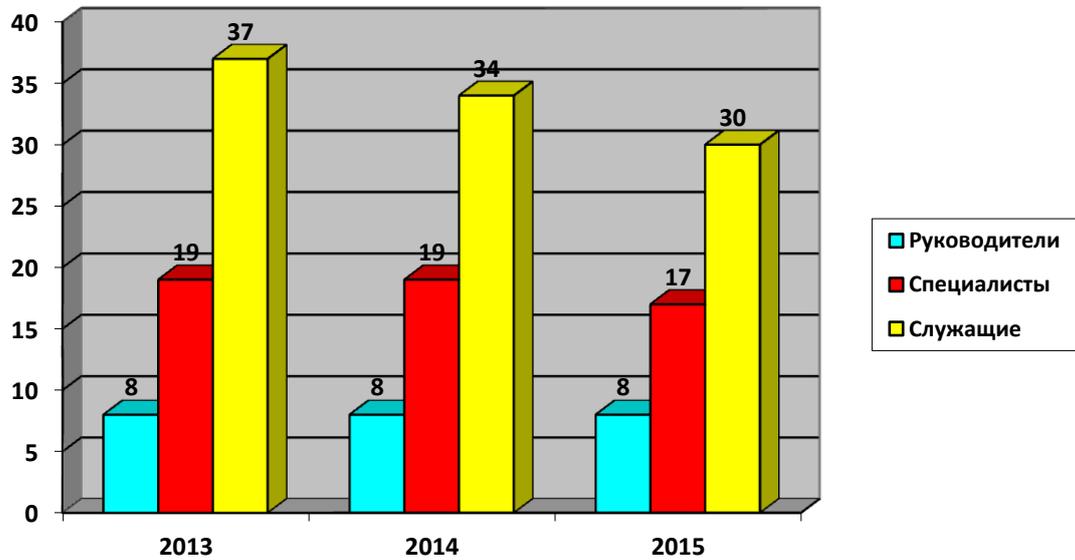


Рис.2.1. Состав категорий работников, в чел

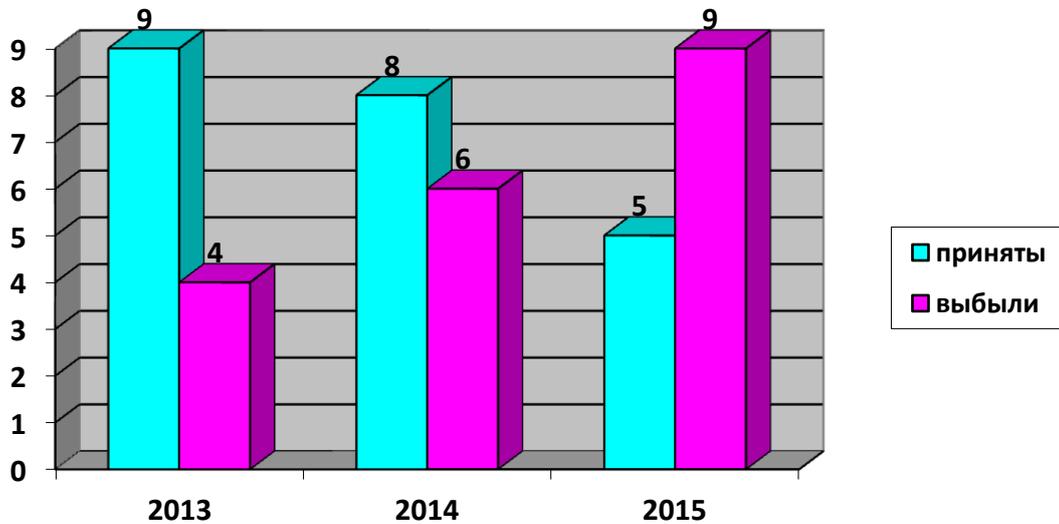


Рис.2.4. Динамика кадрового движения, в чел.