

Толстова И. Э.

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2008/4-1/72.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2008. № 4 (11): в 2-х ч. Ч. I. С. 167-170. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2008/4-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

1. Злобин Н. С. Культура и социальность // Цивилизация, культура, личность / Под ред. В. Ж. Келле. - М.: Эдиториал УРСС, 1999.
2. Маркарян Э. С. Теория культуры и современная наука. - М.: Мысль, 1983. - 284 с.
3. Чарлтон Э. Основные принципы обучения здоровому образу жизни // Вопросы психологии. - 1997. - № 2. - С. 3-14.

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Толстова И. Э.

Новосибирский государственный аграрный университет

Совершенствование системы профессиональной переподготовки кадров муниципальной службы является одной из важнейших проблем развития местного самоуправления. По мнению ученых, занимающихся данной проблемой (В. И. Бутов, В. Г. Игнатов и др.), опыт последнего десятилетия реальной практики становления местного самоуправления в нашей стране показывает, что низкий профессиональный уровень лиц, замещающих выборные муниципальные должности и должности муниципальной службы, отсутствие достаточных знаний приводит к низкой эффективности принятия управленческих решений, что является едва ли не одним из самых слабых звеньев системы местного самоуправления [Игнатов 2005: 304].

Сегодня муниципальные образования нуждаются в управленческих кадрах нового стиля мышления, владеющих не только требуемыми знаниями, но и навыками, умениями, необходимыми для выработки стратегии развития территории, социальных управленческих технологий, разбирающихся в проблемах государственного и муниципального управления, особенностях рыночной экономики и т.д. Задачи, стоящие перед муниципальными органами управления, а также специфика труда в муниципальном управлении (особенно в сельских поселениях) требует укомплектования аппарата высококвалифицированным персоналом, то есть совершенствования системы подготовки профессиональных муниципальных служащих [Марченко 2004: 67].

Специфика труда муниципальных служащих выражается в: а) специфике его правового регулирования; б) задачах, решаемых в процессе повседневной деятельности; в) характере профессиональной деятельности; г) принципах организации и функционирования аппарата управления. Кроме того, В. И. Матирко к особенностям труда муниципальных служащих относит многофункциональность их деятельности [Матирко 2002: 51]. В центре внимания муниципальных органов находятся многие задачи, составляющие целый спектр самостоятельных функций муниципального управления. Сложность алгоритма деятельности служащих заключается в том, что каждая из функций применительно к конкретной должности или группе должностей, взятая в отдельности, не менее важна, чем все они в совокупной целостности. Вот почему так важна разумная пропорциональность распределения усилий каждого отдельно взятого служащего по каждой из его функций. В связи с этим к разным категориям работников предъявляются, наряду с общими для всех, специальные и специфические требования. Разные категории работников, служащих даже в рамках одного и того же муниципального органа должны обладать разным набором качеств. Последнее обстоятельство особенно распространяется на муниципальных служащих сельских поселений, где в условиях жесткого кадрового дефицита, ограниченности доступа к современным информационным технологиям, географической отдаленности от крупных городов, на муниципальных служащих возлагается исполнение того же круга обязанностей, который выполняют их коллеги в более благоприятных условиях. Таким образом, на основе вышесказанного, управленческая деятельность на муниципальной службе имеет следующие особенности:

- а) разнообразие выполняемых действий в течение непродолжительных периодов времени;
- б) различные формы деятельности - работа с документами, подготовка справок, сбор информации, телефонные разговоры, деловые встречи и т.д.;
- в) значительная доля устной коммуникации в составе служебного времени;
- г) непостоянство рабочего места, так как часто приходится бывать вне персонального управленческого рабочего места (участие в совещаниях, командировки и т.д.);
- д) наличие многочисленных контактов внутри и вне муниципального органа.

К задачам современной кадровой службы органов местного самоуправления относятся [Зотов 2003: 180]:

- учет движения кадров администрации на основе ведения банка кадровой информации (планирование потребности, набор и найм работников, управление потерями, анализ текучести и т.д.);
- развитие персонала (подготовка, переподготовка и повышение квалификации, планирование карьеры, аттестация, формирование кадрового резерва и организация работы с ним);
- стабилизация и поддержание персонала в трудоспособном состоянии (совершенствование материального и морального стимулирования труда, режим труда и отдыха, медицинского обслуживания и т.д.);
- совершенствование системы работы с кадрами на основе внедрения прогрессивных кадровых технологий;

– контроль за соблюдением трудового и муниципального законодательства, других нормативно-правовых актов по кадровым вопросам муниципальной службы во всех структурных подразделениях органа местного самоуправления;

– обеспечение действия законодательных актов по муниципальной службе и закрепленных ими положений на местном уровне посредством создания механизмов действия и формирования методико-нормативной базы;

– работа по анализу и оптимизации структуры органа местного самоуправления, поддержание оптимального соотношения между численным составом и функциональным набором структурных подразделений органа местного самоуправления, разделение полномочий и предметов совместного ведения между городской и районными администрациями (при наличии таковых).

Решение вышеперечисленных задач возможно на основе непрерывной подготовки и переподготовки специалистов, которая регулируется федеральным и региональным законодательством, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, приказами Министерства образования Российской Федерации. Общие вопросы организации муниципальной службы, права и обязанности муниципальных служащих в Российской Федерации определяются Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6.10.2003., Федеральным законом «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» от 8.01.1998. Этим законом закреплён принцип профессионализма и компетентности в качестве единого фундаментального принципа организации и функционирования муниципальной службы. Таким образом, исходя из вышесказанного следует, что систематическая профессиональная переподготовка является юридически обязательной частью (элементом) прохождения муниципальной службы каждым муниципальным служащим в любом муниципальном органе.

Практическое значение для организации обучения государственных и муниципальных служащих имеют положения, изложенные в указе Президента РФ от 7.02.95 № 103 «О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих». В этом указе органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано ежегодно формировать на основе выявляемой потребности заказ на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих субъектов Российской Федерации, а также служащих органов местного самоуправления с последующим размещением его на договорной основе в региональных кадровых центрах Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации и других учебных учреждениях, реализующих профессионально-образовательные программы обучения государственных и муниципальных служащих.

Важное место в нормативно-правовой базе профессионального обучения государственных и муниципальных служащих занимают постановления Правительства Российской Федерации, приказы Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию и Министерства образования и науки Российской Федерации, регулирующие вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов. Среди них следует выделить:

– Федеральный закон Российской Федерации от 22.08.96 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»;

– постановление Правительства Российской Федерации от 26.06.95 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов»;

– постановление Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию от 27.12.95 № 12 «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов»;

– государственные требования к минимуму содержания и уровню подготовки специалистов по специальности 080504 «Государственное и муниципальное управление» (третий уровень профессионального образования), утверждены Государственным комитетом Российской Федерации по высшему образованию 3.08.96 (Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по специальности 080504) [Доронина 2001: 80].

В основе системы профессиональной переподготовки муниципальных служащих лежат: обязательность периодического и систематического обучения; построение системы обучения на основе квалификационных моделей; органическая связь обучения с аттестацией и служебными перемещениями; сочетание целей обучения с индивидуальными запросами; органическая связь учебных мероприятий с решением общих и частных задач работы с кадрами муниципального управления.

Проведенные в различных регионах России обследования, показывают, что большая часть работников, занятых в сфере муниципального управления, либо не имеют должной профессиональной подготовки, либо не обладают сколько-нибудь значительным опытом работы в органах муниципального управления. Это объясняется недолгой историей муниципального управления в Российской Федерации и ещё не в полной мере сложившаяся система подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Такая система, направленная на получение специалистов по профилю профессиональной деятельности в сфере муниципальной службы, приобретение соответствующих знаний, навыков и умений, была создана в стране лишь в 1990-е годы.

В указах и распоряжениях Президента Российской Федерации определено, что основными учебными заведениями, обеспечивающими подготовку государственных и муниципальных служащих, являются Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации и региональные академии государственной службы (Указ Президента Российской Федерации от 6.06.94 «О Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации», распоряжения от 23.06.94 и 26.04.95 «Вопросы Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации»).

Региональные академии государственной службы работают в Санкт-Петербурге, Ростове-на-Дону, Саратове, Нижнем Новгороде, Волгограде, Орле, Екатеринбурге, Новосибирске, Хабаровске. Они ведут образовательную деятельность по 18 специальностям [Доронина 2001: 80].

Кроме учебных заведений системы РАГС сегодня в России около 150 разных по статусу, форме и направленности высших учебных заведений и их филиалов и отделений, 150 научно-образовательных центров и центров дополнительного профессионального образования, которые так же осуществляют подготовку, переподготовку и повышение квалификации по специальности «Государственное и муниципальное образование».

Анализ размещения вузов, осуществляющих государственную подготовку кадров для местного самоуправления, свидетельствует о том, что такие вузы есть только в 50 субъектах РФ, в остальных субъектах государственная подготовка соответствующих специалистов не ведется вообще [Латфулин 2004: 45]. Это, естественно, коррелирует как с инициативами местных властей по обеспечению квалифицированными кадрами субъектов местного самоуправления, так и с состоянием собственно обеспечения кадрами и, а также самого местного самоуправления. Кроме того, отчетливо проявляется неравномерность размещения вузов на территории России, особенно в связи с доминированием Москвы и Санкт-Петербурга.

Конгрессом муниципальных образований по инициативе руководителей учебных заведений в ноябре 2001 г. была создана Российская образовательная сеть публичного администрирования (РОСПА), целью которой является выход на более высокий качественный уровень образовательных услуг по подготовке муниципальных служащих, руководителей и специалистов органов местного самоуправления с учетом непосредственных образовательных потребностей субъектов Российской Федерации.

Однако, по мнению Комитета Совета Федерации по вопросам местного самоуправления, до настоящего времени не выработаны общие подходы к процессу профессиональной переподготовки государственных и муниципальных кадров. Особенно сложная ситуация складывается с профессиональной переподготовкой муниципальных служащих сельских поселений. Новый для России институт местного самоуправления потребовал и новых компетентных муниципальных работников.

Исследователи Г. А. Абрамова, С. Я. Батышев, И. О. Котлярова, И. В. Резанович утверждают, что границы компетентности определяются кругом специальных вопросов, определяющих широту сферы осведомленности специалиста по разным направлениям:

- в отношении своих рабочих функций и своего рабочего места;
- в смежных видах профессиональной деятельности;
- в своей профессиональной сфере в широком смысле;
- в области своего функционирования, определяемого как СБЕ (стратегическая бизнес - единица);
- в целях, миссии, стратегии организации;
- в той области рынка, которую занимает его организация.

Известно, что в психологии профессий выделяют социальную, специальную, личностную, индивидуальную и экстремальную компетентность. Рассмотрим их более подробно [Резанович 2005: 291].

Социальная компетентность представляет собой владение совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельностью, а также принятыми в данной профессии приемами профессионального общения; социальная ответственность за результаты своего труда. Специальная компетентность - это владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне; способность проектировать свое дальнейшее профессиональное развитие. Личностная компетенция выражается во владении приемами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности. Индивидуальная компетентность представляет собой владение приемами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, способность к индивидуальному самосохранению, непосредственность профессиональному старению, умение организовать рационально свой труд без перегрузок времени и сил, осуществлять труд ненпряженно, без усталости и даже с освежающим эффектом. Под экстремальной компетентностью понимается готовность к работе во внезапно изменившихся условиях.

Проведенные нами исследования показали, что в настоящее время сложившаяся система профессиональной переподготовки муниципальных кадров не в полном объеме решает эту задачу. Государственная политика в этом направлении не нацелена на повышение качества профессиональной переподготовки муниципальных служащих. Она обеспечивает только устранение явных пробелов в знаниях служащих при осуществлении практической деятельности. Кроме того, их профессиональная переподготовка ведется без учета индивидуально - типологических особенностей слушателей; осуществляется на базе устаревших рабочих учебных программ, не учитывающих специфику региональных особенностей; отсутствует критериальный аппарат оценки качества профессиональной переподготовки муниципальных служащих; не достаточно используются педагогические возможности современных средств информатизации образования; требуется

активная работа по внедрению дистанционных форм обучения.

Изучение проблемы профессиональной переподготовки муниципальных служащих показало, что в настоящее время существуют различные подходы к решению этой задачи. Их отличие состоит в определении целей профессиональной переподготовки, недостаточном понимании значения следующих факторов: географического, социального, экономического, а также состояния образовательной инфраструктуры.

С учетом положительных и отрицательных сторон данных подходов нами предложен комплекс мероприятий по повышению эффективности процесса профессиональной переподготовки муниципальных служащих. Он включает в себя следующие элементы:

- установление приоритетных направлений профессиональной переподготовки работников муниципальных служб с учетом социальных, экологических, научно-инновационных, градостроительных и других условий;
- выбор и обоснование системы целей профессиональной переподготовки работников муниципальных служб;
- формирование содержательной части муниципального заказа на профессиональную переподготовку работников, занятых в сфере муниципального управления;
- разработка системы мер, направленных на обеспечение реализации программ профессиональной переподготовки муниципальных служащих;
- создание системы мониторинга за ходом реализации намеченных мер в сфере профессиональной переподготовки муниципальных служащих;
- проектирование и реализация системы дистанционной переподготовки муниципальных служащих.

Список использованной литературы

1. Доронина И. В., Черноскутов В. Т. Стимулирование и развитие персонала: Учеб.-метод. комплекс. - Новосибирск: СибАГС, 2002. - С. 74.
2. Зотов В. Б., Макашева З. М. Муниципальное управление: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - С. 180.
3. Игнатов В. Г., Бутов В. И. Местное самоуправление: российская практика и зарубежный опыт: Учебное пособие. - М.: ИКЦ «Март», 2005. - С. 304.
4. Латфуллин Г. Кадровое обеспечение муниципальных органов власти // Муниципальная власть. - 2004. - № 6. - С. 45.
5. Марченко И. П. Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в Современной России: Монография. - Новосибирск: СибАГС, 2004. - С. 67.
6. Обучение государственных служащих: современное состояние и перспективы: Учеб. пособие / Под общ. ред. В. И. Матирко. - М.: Дело, 2002. - С. 50-51.
7. Резанович И. В. Бизнес-образование: профессиональное развитие менеджеров: Монография. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. - 291 с.

ДИДАКТИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НОВЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ВУЗЕ

Трифорова М. Г.

ГОУ ВПО «Магнитогорский государственный университет»

В современном мире процесс информатизации является ведущей тенденцией социально-экономического прогресса развитых стран и охватывает все сферы человеческой деятельности, в том числе и сферу образования. Информатизация образования выступает как система методов, процессов и программно-технических средств, интегрированных с целью сбора, обработки, хранения, распространения и использования информации в интересах ее потребителей.

Научный подход к решению проблем информатизации образования ставит задачу овладения обучаемыми комплексом знаний, умений, навыков, выработки качеств личности, обеспечивающих успешное выполнение задач профессиональной деятельности с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Анализ состояния исследуемой проблемы выявил важнейшие преимущества новых информационных технологий обучения:

- возможность построения открытой системы образования обеспечивающей каждому индивиду собственную траекторию обучения;
- создание эффективной системы управления информационно-методическим обеспечением образования;
- эффективную организацию познавательной деятельности обучаемых в учебном процессе.

Внедрение новых информационных технологий в учебный процесс предполагает использование дидактических принципов [Образцов 2000: 3]:

Принцип соответствия дидактического процесса и дидактической системы закономерностям учения определяет основу, на которой должен строиться дидактический процесс, так как указывает на необходимость организации учебно-познавательной деятельности обучаемых в соответствии с ее объективными