

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО СОСТАВА МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ КАК НЕОБХОДИМОГО УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Седова Ксения Сергеевна,

студентка 4 курса экономического факультета,

e-mail: sedova_kseniya@bk.ru

Полушкина Татьяна Михайловна,

доктор экон. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления

Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарёва, г. Саранск

В статье раскрыты общие характеристики муниципальной службы и особенности системы профессиональной подготовки муниципальных служащих. Предложены некоторые рекомендации по повышению уровня подготовки муниципальных кадров.

Ключевые слова: муниципальная служба, кадровый состав, уровень профессиональной подготовки, повышения квалификации, муниципальное управление.

Муниципальное управление представляет собой особый тип управленческой деятельности, осуществляемой органами и должностными лицами местного самоуправления, направленной на удовлетворение коллективных интересов и потребностей населения. Объектом муниципального управления выступают вопросы местного значения, а целью – создание благоприятных условий жизнедеятельности населения. В значительной степени эффективность муниципального управления зависит от выбора организационной структуры управления, а также от подбора, грамотной расстановки кадров и создания благоприятных условий их деятельности.

Обеспечение грамотного решение вопросов местного значения в рамках местного самоуправления как формы публичной власти не исключает, а, наоборот, предполагает существование и функционирование в системе организации различных видов оплачиваемых чиновников и должностных лиц. Современное состояние экономики, а также бытовой, социально-культурной инфраструктуры различных поселений таково, что без привлечения к их управлению специалистов, профессионалов соответствующих органов муниципального управления осуществлять руководство местным хозяйством невозможно.

Конституция РФ, разграничив понятия государственной власти и местного самоуправления а, соответственно, и их органов, обусловила необходимость создания института муниципальной службы и муниципальных служащих. Согласно Федеральному закону от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», муниципальная служба – это профессио-

нальная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта) [1]. То есть муниципальная служба – уникальная профессиональная деятельность, отличающаяся от государственной и иной службы рядом особенностей в правовом регулировании и специфичностью выполняемых функций. Но, тем не менее, данная деятельность имеет все признаки трудовой, и муниципальный служащий осуществляет именно трудовые функции, а не властные полномочия местного самоуправления.

Граждан, имеющих соответствующее профессиональное образование и подготовку, муниципальное образование принимает (нанимает) на работу для реализации публичных функций. При этом муниципальный служащий наделяется определенным кругом служебных обязанностей в соответствии с занимаемой им должностью, то есть фактически выполняет в этом органе соответствующую трудовую функцию, которая согласно ст. 15 ТК РФ определяется как работа по определенной специальности, квалификации или должности. Принципиальных различий между трудовой деятельностью работника и профессиональной деятельностью муниципального служащего, позволяющих говорить о специальном роде деятельности, отличной от трудовой, не существует. Существует некая особенность, заключающаяся в том, что трудовая деятельность муниципального служащего связана с реализацией функций муниципального образования, то есть специфическим содержанием функционирования муниципальной службы в целом, а значит, и специфической сферой реализации статуса муниципальных служащих, являются цели и задачи местного самоуправления, а также интересы муниципальных образований.

Стоит отметить и такую особенность, как двойной отраслевой статус муниципального служащего. С одной стороны, он обычный гражданин, поступающий на службу и выполняющий за вознаграждение трудовую функцию. С другой, замещая должность муниципальной службы, он участвует в осуществлении функций местного самоуправления, и потому действует как представитель публичной власти, способный оказать влияние на издаваемые властные обязательные решения. Соответственно, статус муниципального служащего как работника определяется нормами трудового права, а его статус как агента публичной власти обуславливается частью публичного права – муниципальным правом [5].

Таким образом, учитывая специфичность таких понятий как «муниципальная служба» и «муниципальный служащий», мы хотим обратить внимание на компетентность и соответствие кадров, которые находятся на этой муниципальной службе.

Уровень профессиональных знаний и подготовки муниципальных служащих в настоящее время является одним из определяющих аспектов эффективного осуществления местного самоуправления. Определенная база знаний – это, безусловно, основа профессионализма всех кадров и развития социальной структуры общества. Для большинства муниципальных служащих сегодня характерно то, что базовые знания были получены ими в стране с иным государ-

ственным устройством, с административной экономической системой, с тоталитарным и авторитарным управлением, при полном отсутствии самостоятельности органов местного самоуправления. Муниципальным служащим, даже при осознании произошедших изменений в различных сферах жизнедеятельности общества, не хватает знаний о работе государственного механизма и местного самоуправления в современных условиях. Таким образом, в связи с проблемой несоответствия уровня подготовки кадров муниципальной службы изменившимся социально-экономическим и политическим условиям, перед органами местного самоуправления ставится задача актуализации имеющихся знаний и навыков управленческой работы. Именно поэтому на сегодняшний день имеет большое значение и, даже, влияние уровень квалификации, образования должностных лиц и муниципальных служащих [5].

В процессе глобализации, когда происходит активное развитие всех социально-экономических процессов, а страны незримо соперничают друг с другом в различных сферах, не стоит забывать, что начинать совершенствование системы управления государством, чтобы соответствовать уровню развитых и прогрессивных стран, необходимо с нижнего уровня власти. Развитие профессиональной компетенции муниципального служащего требует постоянного обновления и реализации комплекса профессиональных знаний, а также практического опыта управления процессами, происходящими на территории муниципального образования, для достижения целей местного самоуправления – удовлетворения потребностей жизнеобеспечения населения и развития муниципального образования. Развития управленческого труда определяется усложнением его содержания, нововведениями в трудовых функциях, а, следовательно, в требованиях и обязанностях, которые предъявляются к управленческому персоналу. Все это определяет многогранность и разносторонний характер управленческого труда, который, требует специальной профессиональной подготовки, особенно в настоящее время, когда происходит активное реформирование систему управления. Учитывая все эти факторы, мы хотим обратить внимание на актуальность данного вопроса, проанализировав те мероприятия и программы, которые направлены на развитие муниципальной службы на территории городского округа Саранск.

В настоящей работе нами рассмотрены особенности повышения квалификации муниципальных служащих согласно Положению о повышении квалификации муниципальных служащих Администрации городского округа Саранск. В части I. «Общие положения» в 4 пункте под повышением квалификации муниципальных служащих понимается обновление знаний и совершенствование навыков муниципальных служащих, имеющих профессиональное образование, в связи с повышением требований к уровню их квалификации и необходимостью освоения ими новых способов решения профессиональных задач. Настоящее Положение также предусматривает основные принципы повышения квалификации:

- 1) обязательность;
- 2) периодичность;

- 3) целевая направленность;
- 4) единство требований к повышению квалификации муниципальных служащих [2].

Данные принципы подчеркивают важность системного подхода к вопросу повышения квалификации кадров управленческого персонала.

Повышение квалификации осуществляется в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного образования (пункт 6).

В части II. «Основания направления муниципального служащего на повышения квалификации» такими основаниями являются:

- 1) поступление на муниципальную службу;
- 2) наступление очередного срока повышения квалификации;
- 3) назначение муниципального служащего на иную должность муниципальной службы в порядке должностного роста;
- 4) включение муниципального служащего в кадровый резерв на замещение вакантной должности муниципальной службы;
- 5) перевод на должность муниципальной службы иной специальности;
- 6) рекомендации аттестационной комиссии.

Повышение квалификации осуществляется по мере необходимости, которую определяет представитель нанимателя (работодателя), но не реже одного раза в три года.

Часть III. «Требования к повышению квалификации муниципальных служащих» раскрывает нормативы, которые должны быть учтены при повышении квалификации. Выделяются две ключевые цели:

– освоения актуальных изменений в конкретных вопросах профессиональной деятельности муниципальных служащих (тематические и проблемные конференции и семинары) – объемом от 18 до 72 аудиторных часов (краткосрочное повышение квалификации);

– комплексного обновления знаний муниципальных служащих по ряду вопросов в установленной сфере профессиональной служебной деятельности для решения соответствующих профессиональных задач – объемом от 73 до 144 аудиторных часов.

Также Положение определяет нормы обучения – общий объем аудиторной учебной нагрузки муниципальных служащих в неделю составляет:

– при обучении с отрывом от муниципальной службы – не более 41 часа, с учетом объема учебной нагрузки – не более 54 часов;

– при обучении без отрыва или с частичным отрывом от муниципальной службы – не менее 12 часов.

Повышение квалификации муниципального служащего осуществляется с отрывом или с частичным отрывом (до 3 рабочих дней в неделю) от работы и с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий в зависимости от категорий и групп должностей муниципальной службы.

Освоение муниципальными служащими образовательных программ повышения квалификации завершается обязательной государственной итоговой

аттестацией, предусматривающей следующие виды аттестационных испытаний:

– по краткосрочным программам повышения квалификации – экзамен в форме тестирования;

– по программам повышения квалификации объемом свыше 72 часов – экзамен в форме тестирования и защита итоговой работы.

По результатам проведения обязательной государственной итоговой аттестации выдаются документы государственного образца:

– удостоверение о краткосрочном повышении квалификации муниципальным служащим, прошедшим обучение программам объемом от 18 до 72 аудиторных часов;

– свидетельство о повышении квалификации – муниципальным служащим, прошедшим обучение программам объемом от 73 до 144 аудиторных часов [2].

До принятия в 2007 году нового Федерального закона от 2 марта 2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон) вопросам кадровой работы в муниципальном образовании не уделялось достаточно внимания. В новом Федеральном законе отведена отдельная глава, которая включает шесть статей. Особый интерес в рамках данной темы вызывает статья 32 «Приоритетные направления формирования кадрового состава муниципальной службы». Согласно ей приоритетными направлениями формирования кадрового состава муниципальной службы являются:

1) назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3) повышение квалификации муниципальных служащих;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении [1].

Введение данной главы говорит о том, что законодатель осознает актуальность вопроса формирования кадрового потенциала региона и страны в целом, а также его постоянного развития и совершенствования.

Для обеспечения высокого уровня профессиональной подготовки муниципальных служащих, необходимо создавать системы их непрерывного обучения и повышения квалификации. Первоначальная подготовка осуществляется в высших учебных заведениях в соответствии с государственными образовательными стандартами. Профессиональная переподготовка понимается как обучение муниципальных служащих с целью получения ими дополнительных теоретических знаний, практических навыков, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности. Система подготовки, переподготовки и

повышения квалификации муниципальных служащих служит подсистемой образовательной системы России и в качестве структурных элементов включает:

а) государственные и негосударственные учреждения высшего и профессионального дополнительно образования;

б) профессиональные образовательные планы и программы (основные и дополнительные);

в) соответствующие государственные образовательные стандарты;

г) органы управления подготовкой и переподготовкой государственные и муниципальных служащих и подведомственные им учреждения и предприятия.

Указом Главы Республики Мордовия от 8 февраля 2011 года была утверждена Программа Республики Мордовия «Развитие муниципальной службы в Республике Мордовия (2011 – 2014 годы)». В рамках нее в соответствии с Федеральным законом от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» Совет депутатов утвердил муниципальную целевую программу «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск на 2011 – 2014 годы». Такие же программы разработаны и на уровне муниципальных районов республики.

В настоящее время в работе кадровой службы Администрации городского округа Саранск используются устаревшие технологии, не ведется целенаправленная работа по привлечению молодых перспективных кадров. Современные методы планирования и регламентации труда муниципальных служащих не получили широкого распространения, а предусмотренные законодательством механизмы мотивации и стимулирования муниципальных служащих к исполнению должностных обязанностей на высоком профессиональном уровне не реализуются в полной мере. Это связано с отсутствием системного подхода к развитию муниципальной службы и многофакторного анализа деятельности органов местного самоуправления относительно вопросов кадровой политики в муниципальном образовании.

С целью улучшения профессионально-квалификационного состава, уменьшения текучести и старения кадров в Администрации городском округе Саранск необходимо использовать современные кадровые технологии, осуществлять постоянный мониторинг кадрового потенциала на муниципальной службе, активизировать процессы обновления и ротации кадров, внедрять систему перспективного резерва [4].

Подготовка кадров для органов местного самоуправления является одним из ключевых инструментов повышения эффективности муниципального управления. Отсутствие необходимых знаний и профессиональных навыков муниципальных служащих приводит к некачественному выполнению своих непосредственных обязанностей и, как следствие, к потере авторитета органов местного самоуправления у населения. А это в свою очередь вызывает проблемы в привлечении молодых специалистов на должности муниципальной службы, что в перспективе может привести к старению кадрового состава.

По состоянию на 1 января 2011 г. в Администрации городского округа Саранск замещали должности муниципальной службы 294 человека. Возраст-

ной состав работников Администрации городского округа Саранск: до 30 лет – 29,6 % (87 человек), от 30 до 50 лет – 46,6 % (137 человек), от 50 до 60 лет – 22,4 % (66 человек), от 60 лет и старше – 1,4 % (4 человека). Исходя из этих данных, можно заметить, что процент муниципальных служащих предпенсионного и пенсионного возраста достаточно значителен. В дальнейшем это может привести к старению кадрового состава, если сейчас не предпринять меры по повышению привлекательности муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск для молодых специалистов.

По состоянию на 1 января 2010 г. высшее образование имели 94,3 % (281 человек из 298), незаконченное высшее – 0,3 % (1 человек), среднее профессиональное – 5,1 % (15 человек), начальное профессиональное – 0,3 % (1 человек). Из общего числа муниципальных служащих на 1 января 2011 г. высшее профессиональное образование имели 94,2 % (277 человек), незаконченное высшее образование – 0,7 % (2 человека), среднее профессиональное образование – 4,8 % (14 человек), начальное профессиональное образование – 0,3 % (1 человек).

Доля муниципальных служащих, имеющих высшее образование по специальности «Государственное и муниципальное управление», от общей численности в 2010 году составила 10,2 % (30 человек). Это весьма низкий показатель, так как именно данная специальность закладывает основы управленческой деятельности в государственных и муниципальных структурах.

1,7 % (5 человек) муниципальных служащих по уровню образования не соответствуют квалификационным требованиям по замещаемой должности муниципальной службы. Это лица, замещающие главные, ведущие и старшие должности муниципальной службы, имеющие незаконченное высшее образование, среднее профессиональное образование и начальное профессиональное образование.

Показатель текучести кадров в Администрации городского округа Саранск находится на высоком уровне: в 2009 году – 43,3 % (129 человек), в 2010 году – 12,2 % (36 человек) [4].

Учитывая сложившуюся ситуацию, принятие единой программы, которая включала бы в себя комплексный проработанный подход к развитию и совершенствованию муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск, было просто необходимо. Главная цель данной программы – это формирование высококвалифицированного кадрового состава муниципальных служащих, которые отвечают современным требованиям управленческой деятельности, способны эффективно исполнять свои должностные обязанности, активно используя современные технологии, а также внедрение системы непрерывного обучения муниципальных служащих. На этой основе разработан перечень мероприятий по реализации программы. В него входит несколько блоков, включающих наименование мероприятия, срок исполнения, объем финансирования, ответственных за выполнение мероприятия и отчетные показатели:

1) повышение эффективности муниципальной службы и результативности профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- 2) совершенствование системы управления муниципальной службы;
- 3) внедрение на муниципальной службе эффективных технологий и современных методов кадровой работы;
- 4) совершенствование системы непрерывного обучения муниципальных служащих в Администрации городского округа Саранск [4].

Так же в рамках данной программы развития согласно Постановлению Главы Администрации городского округа Саранск от 29 июня 2007 г. № 1239 «О проведении переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих городского округа Саранск» с 18.03.2011 года по 8.10.2011 года на базе института дополнительного образования ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева» МБУ «Учебно-методический центр» организовал обучение муниципальных служащих Администрации городского округа Саранск по 72 часовой программе «Основы эффективного управления». Стоит отметить, что одной из основных целей деятельности МБУ «Учебно-методический центр» является организация профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям муниципальных служащих городского округа Саранск, сотрудников муниципальных учреждений и предприятий городского округа Саранск. Согласно плану обучения муниципальных кадров по городскому округу Саранск на 2012 год количество обучаемых составляет 2835 человек, непосредственно муниципальных служащих Администрации городского округа Саранск из них 67 человек.

Курсы повышения квалификации прошли 153 руководителя и специалиста. Обучение проходило в два этапа. На первом этапе с 18.03 по 12.04.2011 года слушатели изучили программу «Основы эффективного делового общения», в процессе которой ознакомились с навыками конструктивного взаимодействия с людьми, этикой и культурой делового (служебного) взаимодействия и на втором этапе с 14.09 по 8.10.2011 года изучили программу «Муниципальное управление в современных социально-экономических условиях». Здесь слушатели изучили особенности прохождения муниципальной службы, основы федерального законодательства, касающиеся формирования земельных участков, персональных данных, размещения заказов на поставку товаров, оказания услуг, противодействия коррупции, порядка и сроков рассмотрения обращения граждан и другие. По итогам обучения прошедшим курсы повышения квалификации были вручены свидетельства [3].

Таким образом, можно выделить уже два структурных подразделения, которые занимаются вопросами подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих в Республике Мордовия – это Управление муниципальной службы и МБУ «Учебно-методический центр».

С проблемами формирования грамотного кадрового состава муниципальных служащих столкнулась не только Республика Мордовия, но и другие регионы России. Например, на территории Ульяновской области была принята и действует Областная целевая программа «Развитие государственной гражданской службы Ульяновской области и муниципальной службы в Ульяновской области» на 2011–2013 годы. Острыми проблемами кадровой политики Улья-

новской области являются обеспечение необходимого уровня профессионализма и компетенции гражданских служащих и муниципальных служащих, их профессиональной переподготовки и повышения квалификации, обеспечение стабильного кадрового состава и ротации кадров гражданских служащих и муниципальных служащих, а также повышение престижа гражданской службы и муниципальной службы. Именно на решение этих проблем и направлены мероприятия программы.

В Республике Марий Эл были утверждены Концепция и Основные направления профессионального обучения муниципальных кадров в Республике Марий Эл на 2007–2009 годы, что тоже способствовало развитию муниципальной службы.

В качестве зарубежного опыта можно рассмотреть такие страны как ФРГ и Франция. И в ФРГ, и во Франции, и в ряде других западноевропейских стран сложилась довольно стройная и во много планомерная система повышения квалификации и переподготовки работников государственной службы. Так, в соответствии с законодательством Франции и ФРГ территориальные органы управления обязаны разрабатывать планы обучения своих сотрудников, предусматривающие их обучение один-два раза в неделю в течение двух-трех лет. Указанные планы обучения изучаются и обобщаются по регионам и в целом по стране.

Планы территориальных органов управления дополняются анкетированием служащих этих органов с целью изучения их потребностей в получении необходимых знаний. Обобщенные планы и результаты анкетирования служат базой для разработки программ обучения и путей его совершенствования. Контингенты для обучения формируются либо по предложению территориальных органов управления, либо по инициативе служащих в связи с тем, что для повышения в должности требуется пройти соответствующий курс повышения квалификации. Продолжительность таких курсов составляет от 5 до 10 недель. Целями такого обучения является ознакомление обучающихся с наиболее актуальными задачами, содержанием и методами работы функционального или отраслевого территориального органа управления. При таком обучении занятия чередуются с работой и направлены на практическое применение полученных знаний на рабочем месте.

Другой формой обучения служащих территориальных органов управления являются краткие (2–3 дня) семинары, на которых по докладам приглашенных специалистов обсуждаются актуальные идеи и проблемы реализации специфических функций территориального управления, изучается передовой опыт.

Во Франции и ФРГ важное значение придается оценке эффективности обучения. Так, в Национальном центре территориальных государственных служащих (Франция) применяется оценка по трем уровням: оценка удовлетворенности обучающихся, оценка достижений обучающихся и оценка результатов обучения.

Наиболее проста оценка удовлетворенности обучаемых. Она осуществляется на основе анонимного анкетирования с последующим обсуждением итогов

анкетирования на собрании слушателей, преподавателей и руководства. Целями такой оценки является выяснение соответствия проведенных занятий ожиданиям обучающихся, объему выполнения объявленной программы обучения, компетентности преподавателей и обстановки, в которой происходило обучение.

Оценка достижений обучающихся осуществляется при продолжительных циклах обучения. При этом оцениваются не столько формальные навыки, сколько способность применять свои знания в условиях работы территориальных органов управления [6, с. 241-242].

Таким образом, рассмотрев целевую программу «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск на 2011 - 2014 годы», опыт переподготовки муниципальных служащих зарубежных стран, можно предложить некоторые рекомендации по совершенствованию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Основываясь на опыте Франции и ФРГ, можно ввести анкетирование муниципальных служащих целью изучения их потребностей в получении необходимых знаний. Это может способствовать разработке более точных и целенаправленных мероприятий по развитию системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, а также формированию кадрового состава в целом.

Еще одним немаловажным аспектом в развитии системы может послужить проведение семинаров, тематических курсов и лекций, тренингов, конференций с приглашенными специалистами из различных сфер, перекликающихся с профессиональной деятельностью муниципальных служащих. Причем проведение данных мероприятий должно организовываться постоянно, с определенной периодичностью, а не в рамках какой-либо одной программы. Это позволит всегда быть в центре событий, следить за нововведениями в различных областях деятельности и, что самое главное – будет способствовать умению применять полученные знания на практике.

Так же немаловажное значение имеет система оценки подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Здесь опять же можно обратиться к зарубежному опыту – оценка по трем уровням: оценка удовлетворенности обучающихся, оценка достижений обучающихся и оценка результатов обучения. Такая оценка позволит выявить положительные и отрицательные стороны всей системы, так как будут оцениваться не только результаты, но и отношение самих муниципальных служащих к проводимым мероприятиям. Нечто подобное уже предусмотрено муниципальной целевой программой, но в ней в основном учитываются отчетные показатели, то есть показатели, направленные на результат.

Программой развития муниципальной службы предусмотрено использование современных кадровых технологий при отборе кадров. Стоит отметить, что и в процессе обучения муниципальных служащих использование подобных нововведений сможет повысить результат их подготовки. Примером может стать дистанционное обучение, то есть взаимодействие на расстоянии, отражающее все присущие учебному процессу компоненты (цели, содержание, мето-

ды, организационные формы, средства обучения) и реализуемое специфичными средствами Интернет-технологий или другими средствами, предусматривающими интерактивность. Такой способ обучения позволит:

- 1) уменьшить затраты на проведение обучения;
- 2) проводить обучение большого количества человек;
- 3) повысить качество обучения за счет применения современных средств, объемных электронных библиотек и т.д.;
- 4) создать единую образовательную среду (особенно актуально для корпоративного обучения).

На основании п. 7 ч. 1 ст. 11 Федерального закона «О муниципальной службе в РФ» от 02.03.2007 № 25-ФЗ муниципальный служащий имеет право на повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета. Следовательно, урегулирование вопросов форм обучения, порядка его планирования, а также периодичности проведения мероприятий в рамках данного процесса, а соответственно и вопросов нормирования расходов на повышение квалификации и других аспектов, обеспечивающих муниципальному служащему реализацию его права на повышение квалификации, возлагается на органы местного самоуправления. Обязанности муниципального образования по повышению квалификации муниципального служащего, установленные муниципальными правовыми актами, являются расходными обязательствами местного бюджета. Расходы на исполнение данного обязательства должны быть учтены при формировании бюджета. Это требует очень тщательного планирования мероприятий повышения квалификации муниципальных служащих, причем не на один год, а как минимум на среднесрочную перспективу. То есть основным вопросом все так же остается вопрос финансового обеспечения. Если муниципальное образование выделит достаточно средств на реализацию мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих, то и сам план этих мероприятий станет разнообразнее и, соответственно, эффективнее. Тогда можно будет говорить не об одной муниципальной целевой программе, а о целом комплексе различных мер и проектов развития муниципальной службы, а в частности и кадрового состава.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. О муниципальной службе в РФ: федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс: справ.-правовая система.
2. Об утверждении Положения о повышении квалификации муниципальных служащих Администрации городского округа Саранск: распоряжение Администрации городского округа Саранск от 14 июня 2012 г. № 111-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: КонсультантПлюс: справ.-правовая система.
3. Официальный сайт Администрации городского округа Саранск [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://www.adm-saransk.ru/news>.
4. Правовая система нового поколения Референт [Электронный ресурс]: Муниципальная целевая программа «Развитие муниципальной службы в Администрации городского округа Саранск на 2011–2014 годы» – Режим доступа: <http://www.referent.ru/220/9714?actual>. – Загл. с экрана.

5. Проведение переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих / Ассоциация «Совет муниципальных образований» Хабаровского края: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cmo.khabkrai.ru/tema-59-provedenie-perepodgotovki-i-povysheniya-kv/> – Загл. с экрана.

6. Радченко А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход / Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИКЦ «Март»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2007. – 608 с.

FORMATION OF PERSONNEL STRUCTURE OF THE MUNICIPAL SERVICE AS NECESSARY CONDITIONS IMPROVE THE EFFECTIVENESS OF MUNICIPAL MANAGEMENT

Sedova Kseniya,

4th year student, Department of Economics,

e-mail: sedova_kseniya@bk.ru

Polushkina Tatyana,

Doctor of Economics, Professor of State and Municipal Management,

Ogarev Mordovia State University,

Saransk

In this article we speak about general characteristics of municipal service and feature of system of vocational training of municipal employees are opened. Some recommendations about increase of level of preparation of municipal shots are offered.

Key words: municipal service, personnel structure, level of vocational training, professional development, municipal management.