

*«Профессиональное образование и рынок труда»,
Индия (Гоа), 13–24 февраля 2016 г.*

Педагогические науки

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
И РЫНОК ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ
И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Солдаткин А.А.

*ФГБОУВО «Российской академии народного
хозяйства и государственной службы при
Президенте РФ», филиал, Балакково,
e-mail: aasoldat@mail.ru*

В условиях реформирования российской государственности и становления системы местного самоуправления вопрос формирования корпуса высокопрофессиональных, специально подготовленных муниципальных служащих, способных эффективно решать вопросы местного значения, приобретает первостепенное значение.

Практика развития местного самоуправления в Российской Федерации свидетельствует о том, что профессиональный уровень муниципальных служащих не соответствует запросам времени, наблюдается систематическое отсутствие необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, что приводит к падению эффективности функционирования системы органов местного самоуправления в целом и потере их авторитета в глазах местного сообщества.

Проблема профессионального образования муниципальных служащих является общероссийской проблемой. Так, в соответствии с данными Федеральной службы государственной статистики на конец 2013 года количество муниципальных служащих в Российской Федерации составило 389,5 тыс. человек [1], доля имеющих высшее образование составило 82% (рис. 1).

При этом 17,2% муниципальных служащих имели высшее образование по направлению гуманитарных и социальных наук, медицинским специальностям, из них по юриспруденции – 12,6%, экономике и управлению – 37,9%, государственному и муниципальному управлению – 7,1%. По техническим наукам 3,1% муниципальных служащих имели высшее образование, педагогическим – 14,3%, сельскохозяйственным – 6,7%, по другим – 1,1%.

Таким образом, абсолютное большинство муниципальных служащих Российской Федерации имеют высшее образование по социально-экономическим наукам и всего лишь 7,1% по государственному и муниципальному управлению. Исходя из этого, задача повышения профессионального уровня кадрового состава органов местного самоуправления остается актуальной и приоритетной.



Рис. 1. Структура высшего образования муниципальных служащих в РФ

По итогам исполнения муниципального заказа в рамках реализации муниципальных целевых программ в 2013 году 20 721 муниципальный служащий получили дополнительное профессиональное образование [1], что составило 5% от общего числа муниципальных служащих в Российской Федерации. В свою очередь, из получивших дополнительное профессиональное образование 19 876 человек – 95,9% муниципальных служащих повысили квалификацию, 45 человек – 0,2% прошли стажировку и 789 муниципальных служащих – 3,8% прошли профессиональную переподготовку (рис. 2).

ной службы является повышение квалификации муниципальных служащих.

В свою очередь, законодательством о государственной гражданской службе Российской Федерации предусмотрено три вида дополнительного профессионального образования: профессиональная переподготовка, повышение квалификации и стажировка. Ввиду преимущественности гражданской и муниципальной службы в Российской Федерации муниципальные служащие имеют право на аналогичные виды дополнительного профессионального образования, как и гражданские служащие. Од-



Рис. 2. Доля муниципальных служащих получивших дополнительное профессиональное образование (по видам) в 2013 году

Таким образом, наблюдается изменение приоритета в обучении муниципальных служащих от профессиональной переподготовки к повышению квалификации и потребность в получении дополнительного образования на муниципальной службе намного меньше, чем в повышении квалификации.

Данное обстоятельство можно объяснить несовершенством законодательства о муниципальной службе в Российской Федерации. Согласно требованиям п. 7 статьи 11 Федерального закона № 25 «О муниципальной службе в Российской Федерации» муниципальный служащий имеет право только на повышение квалификации в соответствии с муниципальным правовым актом за счет средств местного бюджета. В соответствии с п. 3 статьи 32 Федерального закона № 25 одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава муниципаль-

но, исходя из требований законодательства, для муниципальных служащих предусматривается только повышение квалификации за счет средств местного бюджета, а профессиональная переподготовка должна осуществляться за счет личных средств муниципальных служащих [2].

При сохраняющейся ситуации все муниципальные служащие Российской Федерации смогут пройти обучение только за 20 лет, что в условиях быстрого устаревания знаний и информации совершенно не способствует эффективному использованию трудового потенциала муниципальных служащих.

Для сравнения, на конец 2013 года количество государственных гражданских служащих в Российской Федерации составило 827,5 тыс. человек [1], из них получили дополнительное профессиональное образование по государственному заказу 109 717 человек [1], что соста-

вило 13,2% от общего числа государственных гражданских служащих.

Из получивших дополнительное профессиональное образование 107 336 человек – 97,8% государственных гражданских служащих прошли курсы повышения квалификации, 272 человек – 0,2% прошли стажировку, 1 993 государственных гражданских служащих – 1,8% прошли профессиональную переподготовку.

Следовательно, количество прошедших обучение государственных гражданских служащих по государственному заказу составило – 13,2% по сравнению с количеством муниципальных служащих – 5%, что свидетельствует о непропорциональной скорости и сроках обновления профессиональных знаний государственными и муниципальными служащими в рамках предусмотренной законодательством взаимосвязи между государственной гражданской и муниципальной службы в области единства требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации.

Исследование обнажило значительные проблемы в плоскости профессионального образования муниципальных служащих. Причем, эти проблемы не сводятся лишь к формированию и дальнейшему развитию у служащих профессионально значимых умений и навыков. Прикладная значимость этих умений и навыков растет в зависимости от уровня их востребованности, в зависимости от того, насколько способствуют их реализации и применению условия, созданные в муниципальных образованиях и органах местного самоуправления.

Профессиональное развитие муниципальных служащих должно иметь конкретный результат, который соответствовал бы и системным потребностям муниципальной службы, и личностным ожиданиям служащих. Таким результатом можно считать должностной рост,

процесс реализации муниципальными служащими своих профессиональных возможностей, опыта, личных и деловых качеств.

В 2013 году профессором В.А. Мальцевым, было проведено социологическое исследование, позволившее выявить ряд проблем, которые возникают на муниципальной службе в связи с вопросами профессионального образования муниципальных служащих. В ходе исследования было опрошено 465 муниципальных служащих, проживающих в Нижегородской области и Нижнем Новгороде [3] и определена степень востребованности в органах местного самоуправления специалистов с различным уровнем образования (табл. 1).

Анализ ответов респондентов об оценке степени востребованности в органах местного самоуправления муниципальных служащих с различным уровнем образования позволяет сделать следующие выводы:

– в настоящее время очень низкий уровень востребованности специалистов, получивших среднее специальное образование по специальности государственное и муниципальное управление (62,8% муниципальных служащих дали низкую оценку степени востребованности);

– в одинаковой степени востребованы специалисты, имеющие базовое высшее образование по специальности государственное и муниципальное управление, либо высшее образование на базе высшего или среднего специального образования по специальности государственное и муниципальное управление, либо повысившие квалификацию или прошедшие профессиональную переподготовку по специальности государственное и муниципальное управление (все четыре варианта подготовки специалистов получили близкие оценки среднего уровня востребованности).

Степень востребованности в органах местного самоуправления муниципальных служащих с различным, уровнем, образования, чел., %

Уровень образования	Степень востребованности			Не могу оценить
	низкая	средняя	высокая	
Специалисты, получившие среднее специальное образование по специальности государственное и муниципальное управление	62,8	11,2	0,6	25,4
Специалисты, получившие первое высшее образование по специальности государственное и муниципальное управление	27,5	53,1	4,1	15,3
Специалисты, получившие высшее образование на базе высшего или среднего специального образования по специальности государственное и муниципальное управление	21,1	57,0	6,7	15,3
Специалисты, повысившие квалификацию на курсах в сфере государственного и муниципального управления	31,0	48,4	4,9	15,7
Специалисты, прошедшие профессиональную переподготовку в сфере государственного и муниципального управления	26,0	52,9	6,2	14,8

Подводя итог, необходимо сделать вывод, что профессиональное развитие муниципальных служащих на текущем этапе развития муниципальной службы нуждается в модернизации. Муниципальный заказ на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку муниципальных служащих осуществляется в недостаточном объеме; выбор направлений дополнительного образования муниципальных служащих не носит стратегический характер профессионального развития, а осуществляется по текущей ситуации.

Негативными последствиями сложившейся системы профессионального развития муниципальных служащих в Российской Федерации является то, что образование, соответствующее направлению деятельности имеют 7,1% муниципальных служащих, непрофильное профессиональное образование – 92,8%.

Принятие и реализация программ профессионального развития муниципальных служащих органов местного самоуправления позволит изменить сложившуюся динамику, сформировать систему профессиональной подготовки муниципальных служащих и обеспечить непрерывное профессиональное развитие кадров муниципальной службы с учетом имею-

щихся ресурсов, потребностей, целей, задач развития муниципального образования. Профессиональное развитие муниципальных служащих представляется целесообразным осуществлять на основании данных мониторинга и прогноза состояния и динамики кадров органов местного самоуправления.

Список литературы

1. Бюллетень «О составе работников, замещающих государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию на 01 октября 2013 г.» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 16.01.2016).
2. Крахмалов А.Н. Содержание и противоречия механизма управления развитием системы профессиональных компетенций муниципальных служащих в Российской Федерации // Актуальные проблемы современности: наука и общество. – 2014. – № 1 (2). – С. 59 – 64.
3. Эффективность самоуправления муниципальных образований городских и сельских поселений (опыт России и Германии): материалы междунар. науч.-практ. конф. / СКАГС; [под ред. А.В. Понеделков]. Ростов-на-Дону: Изд-во СКАГС, 2011.
4. Гончарова Л.И., Крахмалов А.Н. Концептуальные аспекты труда муниципальных служащих // Вестник ПАГС. – 2012. – № 2 (31). – С. 37 – 43.
5. Заборовская С. Реализация кадровой политики в системе государственных органов и органов местного самоуправления // Государственная служба. – 2015. – № 2. – С. 34 – 37.

**«Высшее профессиональное образование.
Современные аспекты международного сотрудничества»,
Израиль (Тель-Авив), 20–27 февраля 2016 г.**

Педагогические науки

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАЩИХСЯ ВО ВНЕУРОЧНОЕ ВРЕМЯ

¹Бозшатаева Г.Т., ¹Узахова А.С., ²Киясова К.К.,
²Байбатшаева А.Е., ¹Оспанова Г.С.,
¹Турабаева Г.К.

¹Южно-Казахстанский государственный
университет им. М. Ауэзова, Шымкент,
e-mail: bozshataeva69@mail.ru;

²Южно-Казахстанский государственный
педагогический институт, Шымкент
e-mail: bozshataeva69@mail.ru

В настоящее время в образовательную деятельность школ вводят новые педагогические технологии, используют активные методы обучения, в том числе и метод проектов. В современной школе должны быть созданы условия для учащихся, где они смогут проявить свои способности и индивидуальность; способствовать их развитию по разным предметам; формировать у них навыков и умений практической деятельности [1].

Проектная деятельность может проводиться как во время урока, так и во внеурочное. Сложность реализации нашего проекта во время уро-

ка связана с большим объемом исследовательской работой вне школы.

Поэтому рассмотрим организацию проектной деятельности учащихся во внеурочное время. Как показывает практика и исследования многих ученых наибольший интерес у учащихся вызывает деятельность практического характера. Школьникам нравится работать с тем биологическим материалом, который они могут перенести в реальную жизнь, который найдет непосредственное применение в их жизни [2,3].

Рассмотрим методику организации проекта «Изучение фауны вредителей пасленовых в условиях ЮКО» на занятиях кружка.

Думаем, что целесообразно осуществлять проектную деятельность поэтапно. На первом этапе организуется подготовительная работа, цель которой познакомить школьников с целью и задачами проектной деятельности, ее методами исследования.

На втором этапе происходит непосредственная работа над школьным проектом «Изучение фауны вредителей пасленовых в условиях ЮКО».

На заключительном этапе представляются результаты выполненного проекта.