

**Гатаулина Ксения Олеговна**

магистрант направления подготовки «Государственное и муниципальное управление», магистерская программа «Система государственного и муниципального управления»  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал  
Россия, Челябинск  
kgataulina@bk.ru

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ЕГО ФУНКЦИИ И ЗАДАЧИ, ПРОЦЕСС ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ КАДРОВ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ**

**Аннотация**

Актуальность проблемных вопросов дополнительного профессионального образования муниципальной службы в вмененных ему важных полномочий. От дееспособности местной власти и профессиональности кадров в первую очередь, зависит качество жизни населения, благополучие каждого гражданина нашей страны. В статье рассматриваются возможные пути решения данной проблемы. Путем рассуждений по результатам исследований определен комплекс действий и мер, направленных на обеспечение и развитие процесса профессионализации кадров муниципальной службы. Определено, что ключевую роль в решении задач профессионального развития кадров муниципальной службы играет институт дополнительного профессионального образования, в котором на сегодняшний день необходимо усовершенствовать и проводить мониторинг дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

**Ключевые слова:**

муниципальная служба, профессиональная деятельность, образование, местное самоуправление, дополнительное образование, профессионализация кадров

**Kseniya O. Gataulina**

undergraduate training areas «State and municipal management»  
master program «State and Municipal Management System»  
The Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation  
Russia, Chelyabinsk  
kgataulina@bk.ru

**ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION: ITS FUNCTIONS AND TASKS, THE PROCESS OF PROFESSIONALIZING STAFF MUNICIPAL SERVICES**

**Abstract**

The urgency of problem issues of additional professional education of municipal service in imputed to him the important office. From the capacity of local authorities and professional staff in the first place, it depends on the quality of life, well-being of every citizen of our country. The article discusses possible solutions to this problem. By reasoning on the results of studies identified a set of actions and measures aimed at ensuring the development of the process of professionalization and staff of municipal service. It was determined that a key role in meeting the challenges of professional development of personnel of municipal service plays an Institute of additional professional education, which today is necessary to improve and to monitor the additional professional education of municipal employees.

**Keywords:**

municipal services, professional activities, education, local government, additional education, professionalization of staff

Система образования выступает наиболее важным социальным институтом, гарантирующим поддержку любых авангардных преобразований в системе общественного развития. Высокая значимость профессионального образования несомненна для сопровождения становления нового, подходящего вызовам времени,

качества российского местного самоуправления. Местное самоуправление представляется сегодня одним из базовых ресурсов реализации стратегических приоритетов социально-экономического развития нашей страны, отражающих, прежде всего, ориентирование на качества жизни людей, соответствующим высоким мировым стандартам. Целью российского государства по созданию новой социально-экономической реальности главной ценностью является человек и его благополучие, а главной задачей работы власти на всех уровнях (федеральный, региональный, муниципальный) – создание условий для максимальной реализации потенциалов каждого человека. Совершенство местного самоуправления, как основного социального механизма демократического развития государства, является важнейшим показателем зрелости гражданского общества и условием благополучной интеграции России в мировое экономическое сообщество.

Главную роль в процессе институционализации местного самоуправления играют кадры органов местной власти – муниципальные служащие [7, 8, 13]. Муниципальная служба – это сравнительно новое явление в социальной жизни нашей страны, ей около 15 лет. Несмотря на молодость данного социального института, ему вменены крайне важные полномочия. Именно от дееспособности местной власти и профессиональности кадров в первую очередь, зависит качество жизни населения, благополучие каждого гражданина нашей страны.

В настоящее время российским законодательством муниципальная служба трактуется как профессиональная деятельность, а одним из главных ее принципов обозначается принцип профессионализма и компетентности. По существующим исследовательским данным В.Б. Зотова [7], И.П. Марченко [12], А.В. Новокрещенова [13], Т.Д. Пшеничникова, [16], уровень профессионализма муниципальных служащих в настоящее время недостаточен. Согласно мнению многих специалистов, одной из причин данного состояния дел является то, что на муниципальную службу в России, как правило, поступают люди и их большинство из кадрового состава муниципальной службы, не имеющие базового профессионального управленческого образования. Опыт их профессиональной деятельности связан с работой в различных отраслях социально-экономической сферы (образование, ЖКХ, сельское хозяйство, строительство и т.д.), что дает основание считать дополнительное профессиональное образование основополагающим институтом профессионализации кадров муниципальной службы. Именно на дополнительное профессиональное образование

возлагается ответственность за решение задач профессионального развития муниципальных служащих в рамках современных требований к их служебной деятельности.

Согласно действующему российскому законодательству в сфере образования, программы дополнительного профессионального образования (ДПО) – это образовательные программы, которые реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, государства, при этом решая задачи повышения квалификации рабочего, служащего, специалиста в связи с постоянным совершенствованием ФГОС [14].

Достаточно полно определены функции дополнительного профессионального образования в педагогической литературе [5, 15], это: адаптационная, диагностическая, информационная, компенсаторная, развивающая. Основным педагогическим смыслом ДПО является введение в образование (сознание) человека того, чего раньше не было. Данный смысл отражает сущность ДПО в контексте его значения как важного института, обеспечивающего специалисту возможность непрерывного профессионального развития – это образование в течение всей жизни, заслуживающий в последнее время всё большую общественную ценность. По своей психолого-педагогической природе ДПО является педагогическим процессом, так как он решает задачи образования взрослых – работающих специалистов.

Программы дополнительного профессионального образования кадров муниципальной службы, во-первых, выполняют функцию компенсации недостатка образованности специалистов этой сферы, которые обусловлены прорехой в их базовой профессиональной подготовки, а, во-вторых, выступают средством непрерывного развития профессионализма муниципальных служащих, что в свою очередь особенно важно в контексте интенсивной динамики изменений отечественной практике местного самоуправления. Данная динамика обоснованно оттеняет установку на высокий ординар плодотворности и эффективности профессиональной деятельности муниципальных служащих в России [1, с. 97].

Результативность и эффективность служебной деятельности как основного требования к профессионализму российских чиновников любого уровня задана концепцией Административной реформы в России (2006-2010 гг.) [3, 10]. Потребность формирования профессионализма муниципальных служащих в направлении повышения эффективности их профессиональной деятельности как важнейшего

фактора результативности работы системы местной власти актуализирует и стратегия, обозначаемая высшим руководством нашей страны как сервисного государства. Это предполагает существенную перестройку работы органов власти с переносом упора на оказание высокого качества государственных и муниципальных услуг населению. Так, для совершенствования качества профессиональной подготовки управленческих кадров в соответствии с задачами отечественной экономики, с решением высшего руководства страны, связанного с оптимизацией инфраструктуры системы профессионализации чиновников в 2010 году в России создана Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

В соответствии, с выше изложенным, четко обозначаются приоритетные задачи ДПО как важнейшего фактора формирования высокопрофессионального штата кадров российской муниципальной службы. Прежде всего, это развитие способности муниципальных служащих более эффективно и результативно осуществлять профессиональную деятельность в контексте решения современных задач социально-экономического развития нашей страны. Программы ДПО должны выступать инструментом повышения результативности органов местной власти посредством влияния на качественные и количественные характеристики профессионализма муниципальных чиновников. Соответственно индикаторы оценки результативности программ ДПО муниципальных служащих должны отражать направленность на отслеживание положительных изменений в профессиональной деятельности специалистов после обучения по конкретным показателям, но программы ДПО государственных и муниципальных служащих, осуществляемые в настоящее время, далеко не в полной мере реализуют ресурс практико-ориентированности в обозначенном контексте. Это подчеркивается в работах авторитетных специалистов, изучающих проблемы профессионализации кадров государственного и муниципального управления [4, с. 23].

Анализ отечественной практики дополнительного профессионального образования муниципальных служащих также показывает недостаточность ее направленности на отслеживание влияния образовательных воздействий на реальные видимые положительные изменения в профессиональной деятельности, прошедших обучение по программам ДПО.

Изучение философской, педагогической, психологической, социологической литературы по вопросам профессионализации государственных и муниципальных служащих в системе ДПО [3, 12, 13], и осмысление российской практики

профессиональной подготовки муниципальных служащих в контексте сравнительного анализа с зарубежным опытом позволяют заключить, что изменение подходов к оценке результативности программ ДПО этих специалистов по аспекту актуализации отслеживания их влияния на эффективность профессиональной деятельности обуславливает необходимость усовершенствования всего процесса ДПО.

В настоящее время в нашей стране завершается реформа местного самоуправления как важнейшего института, обеспечивающего успешность становления гражданского общества. Следствием этой реформы стало выделение двух автономных уровней местной власти – районного и поселенческого. Это привело к появлению новой группы кадров – муниципальных служащих органов местного самоуправления поселенческого уровня и, соответственно, росту общего числа муниципальных служащих, изменению требований к содержанию и результатам их деятельности [2, с. 72].

Муниципальная служба в России, находясь на этапе становления, регулируется федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Законодательно выделяется пять групп должностей муниципальной службы: высшая, главная, ведущая, старшая, младшая. В соответствии с причастностью муниципального служащего к какой-либо группе должностей ему вменяются определенные должностные функции.

Российским законодательством муниципальная служба определена как профессиональная деятельность. Основным содержанием профессиональной деятельности муниципальных служащих выступает исполнение вопросов местного значения посредством реализации должностных функций. Вопросы местного значения связаны с жизнеобеспечением конкретного муниципального образования; их перечень для каждого типа муниципальных образований определен законодательно.

Решающее значение для эффективного функционирования муниципальной службы имеет профессионализм ее кадров.

Ключевую роль в решении задач профессионального развития кадров муниципальной службы играет институт дополнительного профессионального образования, в котором на сегодняшний день необходимо усовершенствовать и проводить мониторинг дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, это позволит акцентировать его концептуально-дидактические и организационно-методические основы, решить важные задачи, поставленные перед дополнительным профессиональным образованием в нашей стране.

## Список использованной литературы

1. Агапова О.В. Дополнительное профессиональное образование в России: безграничные ограниченные возможности / О.В. Агапова // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2009. – № 1. – С. 97-103.
2. Гимаев И. Профессионализм кадров муниципальных образований -основа становления местного самоуправления / И. Гимаев // Государственная служба. 2004. – № 5. – С. 72-75.
3. Горб В.Г. Методологические основы проектирования стандартов профессиональной подготовки / В.Г. Горб // Государственная служба. – 2009. – № 3. – С. 39-44.
4. Гричук А.Г. Подготовка кадров для органов местного самоуправления, муниципальных предприятий, учреждений / А.Г. Гричук // Чиновник. 2002. – № 5. – С. 23-32.
5. Громкова М.Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учебное пособие для вузов / М.Т. Громкова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 415 с.
6. Громкова М.Т. Андрагогика. Теория и практика образования взрослых / М.Т. Громкова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 496 с.
7. Зотов В.Б. Система муниципального управления: обязанности муниципального служащего и ограничения, связанные с муниципальной службой / В.Б. Зотов. СПб. : Питер, 2007. – С. 323.
8. Иванов В.Н. Основные направления совершенствования системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих / В. Иванов // Государственная служба. – 2007. – № 5. – С. 5-12.
9. Иванов Ю.И. Проблемы оценки эффективности подготовки и повышения квалификации управленческих кадров / Ю.И. Иванов // Подготовка кадров управления: модель обучения. Вып. 3. М.: Изд-во РАГС, 1994. – С. 3-12.
10. Маркарян, Э.С. Теория культуры и современная наука: (логико-методологический анализ) / Э.С. Маркарян. М.: Мысль, 1983. – С. 63.
11. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Знание, 1996. – 308 с.
12. Марченко, И.П. Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России: монография / И.П. Марченко. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2004. – 304 с.
13. Новокрещенов, А.В. Муниципальная власть и муниципальные служащие: монография / А.В. Новокрещенов, Т.Д. Пшеничникова. –Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2000. – 183 с.
14. Об образовании Электронный ресурс. : федеральный закон РФ от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ (с последующими изм. и доп.). Доступ из информац. – правовой системы «ГАРАНТ».
15. Слостенин, В.А. Психология и педагогика: учебное пособие / В.А. Слостенин, В.П. Каширин. М: Академия, 2007. – 480 с.
16. Смышляева, Л.Г. Метод проектов в образовании современных муниципальных служащих при повышении квалификации. / Л.Г. Смышляева, Т.Д. Пшеничникова. Томск: Изд-во ФГУ «Томский ЦНТИ», 2001. – 138 с.
17. Демьянов Д.Г. Социальное партнёрство как механизм связи образовательной и производственной среды / Д.Г. Демьянов // Материалы Международной научно-практической конференции, 25-26 октября 2016 г. – Челябинск, 2016. – С. 108-111