

РАЗДЕЛ 2 «УЧИМСЯ УПРАВЛЯТЬ»

УДК 378.046.4

АНФЕРОВА Н.М., доцент кафедры ГиМУ, к.э.н., доцент (КузГТУ),
ГААК А.Ю., студент специальности ГиМУ, V курс(КузГТУ)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КЕМЕРОВО

Повышение квалификации персонала в современных условиях становится неотъемлемой составляющей процесса управления организацией. Однако российский опыт показывает, что для подавляющего числа организаций характерно недостаточное внимание к обучению персонала. Это связано, прежде всего, с тем, что обучение работников не рассматривается компаниями как один из самых значимых ресурсов в повышении эффективности их работы.

В прошлом люди могли надеяться на то, что полученное ими образование и подготовка окажутся достаточными на всю жизнь. Однако сейчас базовое образование создает лишь основу для профессиональной карьеры. Достаточные навыки и опыт при приеме на работу отнюдь не гарантируют того, что в связи с изменением обстоятельств и рабочей ситуации не потребуются совершенствовать имеющиеся у работника навыки. Работа и учеба должны стать неразрывными, ведь если сотрудники не имеют возможности повышать квалификацию на рабочем месте, их навыки постепенно устаревают. Аналогичным образом, если руководство организации не вкладывает достаточно средств в обучение и переквалификацию кадров, то эффективность функционирования организации снижается.

В современном мире успех местного самоуправления во многом зависит от уровня профессиональных знаний муниципальных служащих. Знания – это основа профессионализма всех кадров и совершенствования социальной структуры общества.

Проблемой обеспечения качественного муниципального управления и профессионального мастерства, требующей проведения обучения муниципальных служащих, является постоянное изменение законодательства, как в части компетенции местного самоуправления, так и в части содержания деятельности. Это требует регулярного обновления знаний в различных областях деятельности муниципальных служащих. Важно отметить, что поступая на муниципальную службу, знаний, которые получил муниципальный служащий, окончив учебное заведение, не всегда достаточно, а иногда профиль полученного образования и вовсе не соответствует месту работы муниципального служащего.

Особенностью муниципального управления является многофакторность при принятии управленческих решений, их высокая социальная значимость, быстрая смена ситуации, ее нестандартность и потребность в быстром принятии нестандартных решений. Для этого необходимо развитие специальных профессиональных навыков и умений организационно-управленческой деятельности, в том числе определенной психологической подготовки муниципальных служащих.

Повышение квалификации является взаимообусловленным процессом, оказывающим влияние, как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала организации, что находит проявление в следующем:

- в процессе обучения происходит повышение способности персонала адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям, что обеспечивает организации повышение ценности находящихся в ее распоряжении человеческих ресурсов;

- обучение работников позволяет организации более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности, и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности, что повышает эффективность труда персонала;

- повышение квалификации сопровождается ростом приверженности персонала своей организации, а также снижением текучести кадров;

- обучение позволяет поддерживать и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры, пропагандировать новые подходы и нормы поведения, призванные поддерживать организационную стратегию.

В свою очередь, работник в процессе обучения получает следующие преимущества:

- расширение карьерных перспектив как внутри, так и за пределами организации;

- более высокую удовлетворенность своей работой; – повышение самооценки;

- повышение квалификации и профессиональной компетентности.

Специалисты выделяют четыре причины того, почему развитие и повышение квалификации персонала в настоящее время приобрело особенно большое значение.

1. Век информации — быстрые технологические изменения.

2. Изменения требований к рабочей силе.

3. Недостаток навыков, особенно в высокотехнологичных и наукоемких областях.

4. Постоянные организационные изменения.[3]

Повышение квалификации оказывает влияние на работу с персоналом по следующим ключевым направлениям.[1]

- Подбор и расстановка кадров. Перспектива обучения и повышения квалификации привлекает хороших специалистов. Текучесть кадров снижается, поскольку должным образом подготовленные специалисты

получают больше удовлетворения от работы, так как могут полнее себя реализовать, а их усилия получают признание.

·Использование новых технологий и производственных систем. Во многих организациях, в том числе в государственных и муниципальных, внедряются новые технологии, новое программное обеспечение, автоматизирующие документооборот и снижающие вероятность потери информации.

·Выявление потенциальных руководителей и управленческого персонала. В процессе повышения квалификации проявляют себя сотрудники с потенциальными способностями к руководству, в связи с чем можно строить долгосрочные планы на будущее в масштабах всей организации.

·Способность организации действительно реагировать на меняющиеся обстоятельства. Прошедшие обучение и повышение квалификации служащие расширяют возможности реагирования на изменения в законодательстве, потребностях общества и меняющиеся экономические и политические условия.

Федеральным законом от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 06.04.2015) "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (27 июля 2004 г.) статьей 62 пункт 5 установлено, что повышение квалификации гражданского служащего осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года. Этот срок, определяющий периодичность повышения квалификации, не должен нарушаться и в отношении муниципальных служащих в соответствии со статьей 5, пункт 3 Федерального закона от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 30.03.2015) "О муниципальной службе в Российской Федерации" (02 марта 2007 г.). При необходимости, срок между повышением квалификации может быть уменьшен. Особенно это актуально в настоящее время в связи с частым изменением законодательства.

Ежегодно отделом кадровой работы Администрации г. Кемерово проводится работа по реализации основных прав муниципального служащего в повышении квалификации за счет средств местного бюджета (Федеральный закон от 02.03.2007 года №25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ») и средств Администрации Кемеровской области.

Повышение квалификации муниципальных служащих в Администрации г. Кемерово проходит следующим образом. Изначально формируется перечень программ, по которым муниципальный служащий может пройти повышение квалификации, затем данные программы-предложения отправляют в различные структурные подразделения Администрации г. Кемерово, после чего в соответствии с ответом на запрос составляется список муниципальных служащих, которые смогут повысить свою квалификацию.

Для повышения квалификации муниципальных служащих в Администрации г. Кемерово применяются различные формы: курсы повышения квалификации, обучающие семинары, семинары-практикумы,

участие в совещаниях, конференциях различного уровня, изучение и обмен опытом работы.

Специалисты и руководители Администрации г. Кемерово повышают свою квалификацию, используя различные программы. Так, например, ежегодно лучшие сотрудники Администрации руководящего состава направляются на повышение квалификации в «Программу подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации (Президентская программа)». После обучения слушатели получают диплом о профессиональной переподготовке и имеют возможность стажироваться за рубежом в таких странах как Германия, Голландия, Франция, Япония и др.

В период с 2010 по 2014 год по Президентской программе КузГТУ повысили квалификацию специалисты государственного и муниципального управления. Так, по Президентской программе на базе КузГТУ повысили свою квалификацию девять муниципальных служащих. Слушателями Президентской программы были разработаны и реализованы проекты:

- «Нормативно-правовое регулирование распоряжения земельными участками: анализ и пути совершенствования», в котором были разработаны и предложены методические рекомендации по порядку управления земельными ресурсами, находящимися в муниципальной собственности города Кемерово,

- «Процессная модель реализации государственной программы по обеспечению жильем отдельных категорий граждан» на примере отдела целевых программ и займов комитета по жилищным вопросам администрации города Кемерово, в котором были разработаны мероприятия по совершенствованию системы управления отделом целевых программ и займов.

- «Повышение качества социальных услуг семьям с детьми на примере управления социальной защиты населения муниципалитета, в котором были определены характеристики (системные факторы) системы, определяющие качество услуг в учреждениях социального обслуживания семей с детьми, а также предложены меры по развитию системы качества социальных услуг.

Сотрудники Администрации г. Кемерово проходят повышение квалификации в Москве в ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и муниципальной службы при Президенте Российской Федерации», а также курсах повышения квалификации в различных учреждениях дополнительного профессионального образования г. Кемерово.

После повышения квалификации каждый муниципальный служащий не только представляет отчет о повышении квалификации и командировке, но и делится опытом с коллегами, занимающимися аналогичной работой, вносит предложения по внедрению передового опыта, используя такие методы как круглые столы и беседы.

В 2014 году повысили свою квалификацию 137 муниципальных служащих, по сравнению с 2013 годом это на 4 человека меньше (141 муниципальный служащий).[4]

Большую часть сотрудников, прошедших повышение квалификации, составляют руководители (55% руководителей, 45% специалистов.), что не соответствует структуре распределения должностей Администрации г. Кемерово (32% руководители, 68%-специалисты)

Прослеживая динамику численности муниципальных служащих, повысивших свою квалификацию, можно сделать вывод, что за три года численность повысивших квалификацию составила 359 человек, а это всего 34% от штатной численности сотрудников Администрации г. Кемерово.

В системе повышении квалификации Администрации города Кемерово были выявлены следующие достоинства:

- Многообразие форм и методов повышения квалификации
- План-график повышения квалификации на шесть месяцев
- Обмен опытом специалистов, повысивших квалификацию с муниципальными служащими, которые не повышали свою квалификацию
- Заинтересованность в повышении квалификации руководителей среднего и высшего звена.
- Адаптационные занятия
- Четверговые занятия

Недостатками системы повышения квалификации муниципальных служащих Администрации г. Кемерово являются:

- Отсутствие нормативно-правовых документов о повышении квалификации
- Несоблюдение статьи закона о необходимости повышения квалификации раз в три года
- Отсутствие упорядоченной системы учета повышения квалификации всех сотрудников
- Не учитываются потребности сотрудников в направлениях повышения квалификации
- Недостаточное финансирование повышения квалификации
- Отсутствие системы оценки эффективности повышения квалификации

В Администрации города Кемерово система повышения квалификации требует совершенствования.

Необходимо разработать положение о повышении квалификации, структура которого включала бы: общие положения о повышении квалификации, основания для повышения квалификации муниципальных служащих, финансирование повышения квалификации муниципальных служащих, требования к программам повышения квалификации

муниципальных служащих, требования к программам повышения квалификации муниципальных служащих, итоги повышения квалификации.

Система повышения квалификации должна включать в себя следующие направления:

- Определение потребностей повышения квалификации.

Для определения потребностей повышения квалификации необходимо не только учитывать потребности Администрации, но также учитывать потребность самих сотрудников в обучении, для этого можно внедрить анкету образовательных потребностей, в которой бы каждый специалист указывал те знания и умения, которых ему, по его мнению, недостаточно для более эффективного выполнения своей работы.

Важным моментом для определения необходимости в повышении квалификации является оценка уровня компетенций муниципальных служащих. Для оценки уровня владения компетенциями могут быть выбраны различные шкалы, дающие различную детализацию. Таблица компетенций муниципальных служащих может быть проанализирована, с целью оперативного получения информации о текущих показателях уровня владения компетенциями. Анализируя список компетенций можно выявить максимальный уровень владения компетенциями по организации в целом, с помощью этого показателя можно оперативно определить, по каким компетенциям в организации имеются эксперты, которые в последствии могут стать наставниками.

- Составление плана повышения квалификации

После того, как выявлены потребности муниципальных служащих и Администрации города Кемерово, формируется план повышения квалификации с указанием тех тем, которые интересны и необходимы муниципальным служащим.

- Составление учебной программы

Для повышения квалификации муниципальных служащих необходимо провести конкурсный отбор учебных заведений, которые представят свои программы повышения квалификации. Исходя из представленных данных, потребностей муниципальных служащих и Администрации города Кемерово составляются учебные программы, в которых указана тема повышения квалификации, количество часов, сроки обучения. При составлении программы важно учитывать, какие результаты принесет каждая из программ обучения.

Результатом обучения является формирование и развитие именно тех компетенций, которые необходимы муниципальному служащему для его профессиональной деятельности и карьерного роста.

- Распределение ресурсов

После того, как выявлены потребности муниципальных служащих и Администрации города Кемерово, составлен план повышения квалификации, необходимо распределить ресурсы на повышение квалификации. В связи с

тем, что ресурсы всегда ограничены, необходимо выделить первостепенные задачи в повышении квалификации.

- Реализация учебной программы

Данный этап включает в себя оповещение муниципальных служащих о предстоящем повышении квалификации, заключение договоров с учебными заведениями, а также непосредственное повышение квалификации муниципальных служащих согласно плану повышения квалификации.

- Оценка процесса обучения

После реализации учебной программы необходимо дать оценку процессу повышения квалификации, насколько эффективно прошло обучение. Для этого служащий, прошедший повышение квалификации, должен составить отчет об обучении, в котором будет представлена модель компетенций, с теми знаниями и умениями, которые получил слушатель в процессе повышения квалификации. Также в отчете должны быть прописаны результаты обучения. Данные результаты нужно сравнить с целями обучения.

После успешного повышения квалификации муниципальными служащими можно использовать метод мультипликации, при котором более опытные сотрудники, а также сотрудники, занимающие высшие должности будут обучать специалистов, квалификация которых ниже. Методами такого повышения квалификации может быть чтение специальных журналов, лекции, заседания, семинары, беседы, дискуссии по обмену опытом, контакты с вузами.

Формирование упорядоченной системы прохождения муниципальной службы создает условия для карьерного продвижения муниципальных служащих, их профессиональной самореализации, снижает текучесть кадров, повышает стабильность и эффективность деятельности органов власти.

Используемая литература:

1. Батяев А.А Идеальный персонал Учебник.- Альфа-Пресс, 2008
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2005
3. Питер Шейл «Преимущества повышения квалификации». Электронный ресурс:
http://www.elitarium.ru/2006/07/18/preimushhestva_povysheniya_kvalifikacii.html (дата обращения 12.03.2015)
4. Официальный сайт администрации Кемерово
<http://www.kemerovo.ru/> (дата обращения: 05.03.2015)