

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления

(наименование института полностью)

38.04.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Государственное управление и администрирование

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему: Организация обучения, подготовки, переподготовки и повышения
квалификации государственных (муниципальных) служащих (г. Воронеж)

Обучающийся

А.О. Бабаев

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.э.н., доцент Д.Л. Вавилов

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих..	8
1.1 Подходы к определению роли, значения, прав и обязанностей государственного (муниципального) служащего в контексте правового регулирования	8
1.2 Сущность, принципы и элементы системы обучения, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих	13
1.3 Механизм оценки эффективности результатов обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.....	18
2 Оценка системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж....	25
2.1 Общая социально-экономическая характеристика г. Воронеж	25
2.2 Опыт организации кадровой работы в органах муниципального управления г. Воронеж.....	47
2.3 Анализ направления развития государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж	60
3 Перспективы развития системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж.....	65
3.1 Направления развития системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.	65
3.2 Совершенствование регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г Воронеж.....	71

3.3 Обоснование организационно-экономического механизма регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж.....	74
Заключение	81
Список используемой литературы и используемых источников.....	86
Приложения А Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города Воронеж.....	91
Приложения Б Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города Белгорода.....	95
Приложения В Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города Волгограда.....	99

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что одной из ключевых задач современной России является работа в направлении повышения результативности и эффективности государственного управления. Сложность работы в этом направлении, заключается в том, что ее решение основано на формировании управляющих команд профессионалов, главным образом из числа лиц, составляющих резерв управленческих кадров.

Значимым элементом в механизме отбора, подготовки и рационального использования управленческих кадров можно выделить институт кадрового резерва.

Важная задача создания кадрового резерва государственных служащих заключается в том, чтобы предопределить наиболее перспективных специалистов, наделенных качествами, которые более всего необходимы для данной профессиональной деятельности. При этом, следует нивелировать роль обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих для формирования кадрового резерва высокого управленческого потенциала.

Приоритеты развития государственного управления связаны с построением системы кадрового обеспечения, основу которой формирует непрерывное совершенствование механизмов и инструментов планирования и отбора служащих, их найма и распределения на местах, включая профильное обучение, подготовку и переподготовку, кадровое развитие.

Объекты исследования: муниципальные образования г. Воронеж, г. Белгород и г. Волгоград.

Предметом исследования являются организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.

Целью исследования является обобщение теоретических положений, разработка методических рекомендаций и организационно-управленческих подходов, направленных на формирование и устойчивое функционирование системы организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.

Гипотеза исследования основана на предположении, что удовлетворение потребностей региона в высококвалифицированных кадрах, реализующих функции муниципального управления, сопряжено с качественным обновлением действующей системы их подготовки и повышения квалификации.

В процессе исследования необходимо решить следующие задачи:

- охарактеризовать теоретические аспекты организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.
- осуществить оценку системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж.
- рассмотреть перспективы развития системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж.

Теоретико-методологическую основу исследования послужили фундаментальные и прикладные работы отечественных и зарубежных ученых по проблемам управления социально-экономическими системами, в том числе, муниципальными образованиями, формирования и развития профессиональной компетентности специалистов.

Базовыми для настоящего исследования явились нормативно-законодательные акты о муниципальной службе и профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации гражданских и муниципальных служащих объектов исследования, а также информационные

и статистические данные с официальных ресурсов муниципальных образований г. Воронеж, г. Белгород и г. Волгоград.

Методы исследования: анализа и синтеза, экспертных оценок, логического и организационного моделирования, компаративного, экономико-статистического, структурно-функционального анализа.

Научная новизна исследования состоит в развитии теоретических и методических положений, разработке научно-практических мер, определяющих векторы и содержание процессов развития системы подготовки и повышения квалификации кадров муниципального управления в регионе, адекватно учитывающих специфику их профессиональной деятельности.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии концептуальных положений, определяющих векторы и содержание качественных изменений в организации системы подготовки и повышения квалификации кадров муниципального управления.

Практическая значимость исследования определяется тем, что содержащиеся в ней выводы и рекомендации, адресованные органам государственной власти и местного самоуправления, могут быть использованы в деятельности, связанной с совершенствованием организации системы подготовки и повышения квалификации кадров, развитием кадрового обеспечения муниципального управления.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечена объемом и содержанием теоретического и эмпирического материала, послужившего основой для формулирования выводов диссертации, применением надлежащей сбалансированной методологии.

Личное участие автора в организации и проведении исследования состоит в организации и проведении исследования и самостоятельной подготовке материала, изучении, обобщении эмпирического материала и написании текста магистерской диссертации.

Апробация и внедрение результатов работы велись в течение всего исследования. Его результаты обсуждались на заседаниях Тольяттинского государственного университета и докладывались на конференциях.

К научным результатам, выносимым на защиту, относятся: разработки методики профессионально-квалификационной модели оценки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных служащих).

Работа состоит из введения, 3 разделов магистерской диссертации, заключения, список использованной литературы (38 источников), 3 приложения. Основной текст работы изложен на 102 страницах.

1 Теоретические аспекты организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих

1.1 Подходы к определению роли, значения, прав и обязанностей государственного (муниципального) служащего в контексте правового регулирования

Согласно ст. 43 Конституции РФ: «Российская Федерация поддерживает различные формы образования и самообразования». «Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» закрепил принцип профессионализма и компетентности как единый фундаментальный принцип организации и функционирования государственной службы.

Анализ понятия профессионализма предполагает рассмотрение термина с точки зрения глубокого знания и владение актуальной информации, в данном случае, соответствующей государственной службе.

Под определением компетенции понимается наличие таких показателей профессиональной пригодности, которые формируют способность у государственного служащего осуществлять свою профессиональную деятельность в рамках полномочий.

Приказом Министерства образования РФ «Об утверждении государственного профессионального стандарта дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки)» № 2370 от 31.07.2000г. для повышения квалификации госслужащих принимаются образовательные программы четырех видов:

- «краткосрочные программы повышения квалификации (объемом от 72 до 100 учебных часов, направленные на повышение квалификации

- по отдельным видам профессиональной деятельности и решение соответствующих профессиональных задач);
- среднесрочные программы повышения квалификации (объемом от 100 до 500 учебных часов, направленные на комплексное повышение квалификации со специализацией по должности);
 - программы профессиональной переподготовки (объемом от 500 до 1000 учебных часов, направленные на адаптацию государственных служащих к новым экономическим условиям и ведению новой профессиональной деятельности);
 - программы дополнительного к высшему профессионального образования (соответствуют государственным требованиям к минимуму содержания и уровню подготовки лиц для присвоения дополнительной квалификации, формируются по заказам министерств, ведомств и органов управления образованием, в том числе с учетом международных требований и стандартов, и утверждаются Министерством образования и науки России; объем свыше 1000 учебных часов)» [8, с.22].

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.

Это означает, что в муниципальном образовании должны быть урегулированы гарантии реализации предоставленного законом права.

Кроме того, «Федеральный закон «О муниципальной службе в РФ» закрепляет не только вышеуказанное право муниципального служащего, но и его обязанность поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 12). Данный аспект предполагает кроме наличия обязательного образования для повышения знаний от государственных органов, тот факт, что служащий

также должен проявлять самостоятельную инициативу к обучению, заниматься самообразовательным процессом по доступным источникам.

«В соответствии с п. 3 ст. 5 Федерального закона «О муниципальной службе» взаимосвязь муниципальной службы и государственной гражданской службы обеспечивается посредством единства требований к подготовке, переподготовке и повышению квалификации муниципальных служащих и государственных гражданских служащих. Это означает, что все установленные Федеральным законом «О государственной гражданской службе» требования в этой сфере в полной мере распространяются и на муниципалитеты» [7, с.15].

Тем самым к правовой основе подготовки, переподготовки и повышению квалификации муниципальных служащих относятся нормы Федерального закона «О государственной гражданской службе в РФ» и положения иных законодательных актов по вопросам подготовки, переподготовки и повышению квалификации государственных гражданских служащих.

«В ст. 62 Федерального закона «О государственной гражданской службе в РФ» 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» [1, с.8].

При этом, при необходимости, срок между повышением квалификации может быть уменьшен. Особенно это актуально в настоящее время в связи с реформой местного самоуправления, административной и бюджетной реформами, изменением в разграничении компетенции между уровнями публичной власти.

Отношения муниципалитетов по службе регулируются трудовым законодательством.

Трудовое законодательство РФ содержит 2 главы, которые непосредственно раскрывают вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Стоит отметить, что трудовые регламентированные документы предоставляют гарантии между сотрудником и организацией на основании ТК РФ. Также есть отдельные категории гарантий и компенсаций для государственных служащих, которые должны быть отражены в трудовом договоре. Для возможности проведения дополнительного обучения в соответствии с графиком от государственных структур необходимо заключить дополнительное соглашение в соответствии с нормативной документацией. В трудовом кодексе в отношении принципов качественного регулирования трудовых отношений отмечено, что все сотрудники должны иметь равные возможности на профессиональное переобучение и другие формы обучения.

«В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами» [2, с.15].

По статье 196 ТК РФ можно установить, что потребность в проведении всех форм обучения, переобучения и повышения квалификации органы местного самоуправления устанавливается самостоятельно с учетом оптимального функционирования государственно органа. Этот факт учитывается не только в спокойной ситуации в стране, но и в резко изменяющихся внешних условиях, которые требуют для сотрудников новых знаний и умений.

«Указ Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2023 годы» № 288 от 24.06.2019 г. включает план из 14 позиций, которыми, в частности, предусматривается совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы; стимулирование гражданских служащих к повышению эффективности своей

профессиональной деятельности; развитие системы государственных гарантий для госслужащих; внедрение новых форм профессионального развития; ускоренное внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы» [7, с.11].

«Указ Президента РФ N 1131 от 27.09.2005 (ред. от 15.11.2013) «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» устанавливает квалификационные требования к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» [8, с. 2].

«Закон Воронежской области «О государственной гражданской службе Воронежской области» N 29-ОЗ от 30 мая 2005 года (с изменениями на 28 декабря 2021 года). Настоящим Законом в соответствии с федеральным законодательством регулирует вопросы организации государственной гражданской службы Воронежской области, отнесенные к предметам ведения Воронежской области как субъекта Российской Федерации. Действие настоящего Закона не распространяется на лиц, замещающих государственные должности Воронежской области» [6, с. 5].

Как показал анализ нормативных документов, федеральные законы содержат только общие положения по вопросам организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.

При этом региональных положений в отношении обучения сотрудников государственной власти практически отсутствуют. Также нет разработанных критериев по анализу эффективности проведенного обучения, которые должны пересекаться с показателями эффективности функционирования органа государственной власти.

Внедрения и использования разработанных законодательных норм вызывает сложности в небольшие муниципальные образования. Данная ситуация требует реформирование муниципальной службы. Но здесь не должно быть резкий перемен, реферирование должно проходить в оптимальном темпе с последовательными шагами по реализации мероприятий.

Кроме того, в нормативно-правовых актах отсутствует регламентированный список инструментов обучения государственных служащих. Необходимо систематизировать и совершенствовать законодательную, нормативно – правовую базу, в том числе стандарты обучения.

1.2 Сущность, принципы и элементы системы обучения, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих

Одна из основных обязанностей государственных служащих – ответственность за выполнения потребности муниципальных органов в высококвалифицированных кадров, что предполагает получение и обновление знаний и навыков в сфере государственного управления и работы с гражданами.

Постоянный процесс получения знаний, навыков и умений даст возможность органам государственной власти максимально качественно выполнять поставленные перед ней задачи перед населением.

«ФЗ о муниципальной службе устанавливает право и обязанность служащих на повышение квалификации, ФЗ о государственной гражданской службе - на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку. Данные виды обучения в соответствии со ст.62 ФЗ о государственной гражданской службе являются видами дополнительного профессионального образования» [14, с.28].

Обучение и переквалификация кадров государственных учреждений должно проводиться на всем периоде по прохождению ими государственной службы. Особенно важно выполнять данные рекомендации в направлении повышения профессиональных навыков у сотрудников, поскольку именно они помогут государственным служащим качественно выполнять свою работу.

Также, предоставляя своим работникам возможность обучения и получения новых знаний, органы власти исполняют предписание трудового договора об удовлетворении потребности граждан на профессиональное обучение.

Фундаментальные цели для проведения обучения и переобучения государственных кадров содержат следующие позиции:

- увеличение уровня профессиональных знаний служащих органов государственной власти;
- формирование резерва для восполнения дефицита управленческих кадров;
- формирование современного стиля мышления исходя из инновационных достижений в профессиональной сфере;
- умение работать в условиях изменяющейся среды в соответствии со стратегией и миссией муниципального образования.

Как видно из перечисленных целей профессиональное обучение муниципальных граждан имеет первостепенное значение для муниципальных образований. За счет него возможно повысить профессиональные навыки государственных служащих, качество их работы, лояльность граждан и социальную удовлетворенность в местном обществе.

«Первичная подготовка муниципальных служащих осуществляется в высших учебных заведениях в соответствии с государственными образовательными стандартами» [14, с. 17].

Под профессиональной переподготовкой и повышением квалификации муниципальных служащих подразумевается проведение обучения с целью

предоставление работникам дополнительной информации по сфере работы, а также раскрытие теоретических аспектов темы, освоение новых навыков, которые понадобятся при выполнении нового вида работ.

Переподготовка муниципальных служащих может проводится как с отрывом от работы, так и без отрыва, отчего зависит срок проведения обучения.

Если рассматривать вопрос повышения квалифицированных кадров, то тут стоит говорить о обновлении имеющихся знаний сотрудников в профессиональной сфере, а также освоения новых методик работы. В данном случае применяется может применяться краткосрочная программа по обучению до 70-90 часов с последующей сдачей теста либо защиты реферата по полученным знаниям.

Обучение может проходить в процессе работы, без отрыва от основной деятельности, а также с отрывом от производства. В данном случае разница лишь в сроке обучения. Как правило, повышение квалификации служащих проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пятилетие.

Главная задача в повышении квалификации заключается освоении новой информации, которая появилась в профессиональной сфере.

Подводя, промежуточный итог можно отметить, что при обучении и переподготовки государственных кадров идет речь о получении знаний или освоение новой профессии. При повышении квалификации работник совершенствует свои имеющиеся профессиональные знания.

Структурные элементы системы обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, которая является подсистемой образовательной системы Российской Федерации, представлены на рисунке 1.

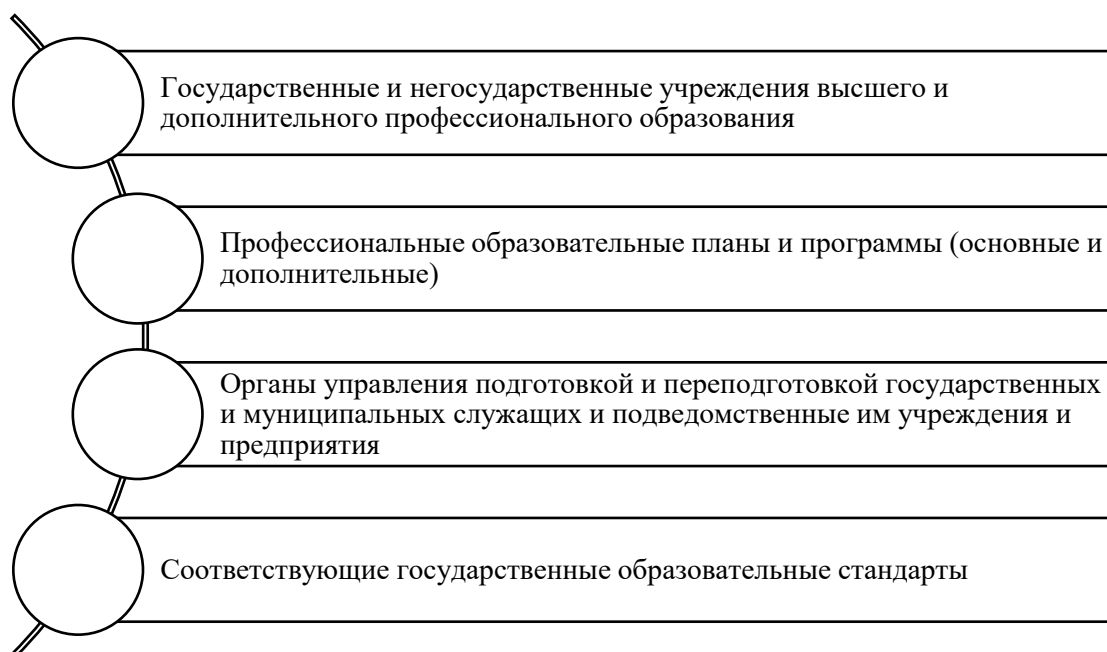


Рисунок 1 - Структурные элементы системы обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих в рамках образовательной системы РФ

Профессиональные принципы предполагают совокупность знаний из областей политики, психологии, государственного права, истории и социологии. Кроме того, профессиональные принципы раскрывают стремление служащих к саморазвитию, постоянному стремлению повышать свой профессиональный опыт и развивать в себе лидерские качества.

Среди других институтов, обучение муниципальных служащих включает также принцип сокращения бюрократии, то есть, внедрение модели открытого взаимодействия с гражданами и умению помочь гражданам удовлетворить свои общественные потребности и ожидания.

При функционировании системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих должны учитываться принципы, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Принципы системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих

Принципы	Описание
Обеспечение опережающего характера обучения	Данный принцип предполагает определение и анализ развития территории муниципального образования, и определение потребности в дополнительном профессиональном обучении государственных служащих.
Непрерывность обучения	Предполагает соблюдение образовательных стандартов, которое включает образовательные мероприятия по обеспечению необходимого качества выполнения должностных обязанностей.
Целевая направленность обучения	Обеспечение оптимизации учебного процесса с развитие стандартного высшего образования, который служащий получил в образовательном учреждении.
Научность	Образовательный процесс в отношении государственных служащих должен включать результаты научных исследований, а также современный и зарубежный опыт.
Функционирование системы обучения преимущественно на основе государственного и муниципального заказа	Данный принцип предполагает использование государственных средств для проведения обучения муниципальных служащих с привлечением других финансовых источников. При этом обучение осуществляется на основе государственного заказа, объем и структуру которого утверждает Правительство РФ. Получение и выполнение государственного заказа осуществляется на конкурсной основе.
Единое научно-методическое управление деятельностью всех элементов системы	Для обучение муниципальных служащих выделяются только государственные вузы, которые осуществляют региональную координацию учебной деятельности по образовательным округам
Обеспечение участия в процессе управления обучением заказчиков на образовательные услуги	Предполагает активное и эффективное взаимодействие трех участников системы обучения и переподготовки муниципальных служащих: муниципальный органы власти, государственный служащий и учебное заведение, которое реализует программу обучения

Вышеизложенные принципы предполагают структурированный подход и изучения основ муниципального управления в качестве дисциплины, которая включает подсистемы самых разных научных направлений и дисциплин. При этом предоставляемые знания должны быть не просто заучены служащим в качестве абстрактных сведений, а предоставлены таким

образом, чтобы можно их было использовать в своей профессиональной деятельности.

Кроме того, курсы по обучению муниципальных служащих должны включать не только теоретические знания, но и реальные управленческие сценарии, которые требуют решения. Для этого проводятся специальные тренинги с имитацией служебных ситуаций и проигрывания способов их решения. Использование классического обучения в чередовании с тренингами и семинарами, дает возможность повысить эффективность обучения за счет внедрения практической части использования полученной информации.

Процесс обучения и переподготовки муниципальных служащих связан с использованием лучших современных систем перепрофилирования в специальных учебных заведениях с использованием механизма отбора как педагогов, так и обучающихся.

1.3 Механизм оценки эффективности результатов обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих

В каждом муниципальном субъекте разрабатывается индивидуальный механизм оценки эффективности проведения обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Цель данного механизма проанализировать развития профессиональных качеств у кадров муниципальных структур.

Основной базой для мониторинга качества проведенного обучения является мнение самих обучающихся, а также исследования психолого-педагогических условий, которые влияют на формирования данного мнения.

Эффективность обучения муниципальных служащих определяется тремя факторами:

- актуальность и достоверность предоставляемого учебного материала, важно, чтобы он соответствовал предъявляемым стандартам;
- изложение материала в максимально доступной форме для слушавших;
- наличие учебной мотивации, то есть формирование потребности в совершенствовании своих профессиональных качеств и навыков.

Учитывая вышеизложенные положения, можно выделить несколько классических критериев оценки эффективности обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, которые представлены на рисунке 2.

Под качеством условий образовательного процесса стоит предполагать максимальное использование современных материально-технических ресурсов и высококвалифицированный педагогический состав.

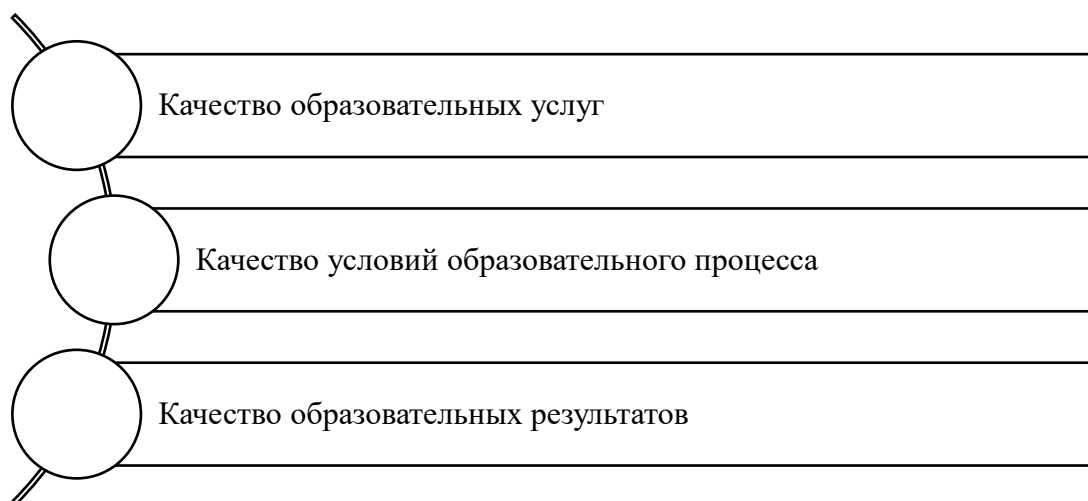


Рисунок 2 - Критерии оценки эффективности обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих

Качество образовательных результатов профессионального обучения муниципальных служащих включает уровень освоения предложенной информации, формирование мотивации у учебной деятельности и результаты тестирования по итогам проведенного обучения.

Далее выделим требования, которые предъявляются к формированию системы показателей эффективности профессионального обучения муниципальных служащих:

- целесообразность исследуемого параметра;
- простота инструментария оценки используемого показателя;
- высокая скорость оценки, то есть, оперативность;
- доступность получения необходимой информации для исследуемого показателя;
- однозначность интерпретации результатов по показателю;
- цикличность, что позволит выстроить систему планирования потребностей в обучении и переподготовки государственных служащих.

Механизм оценки эффективности проведения обучения и переподготовку муниципальных служащих включает три этапа, которые представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 – Этапы механизма оценки эффективности проведения обучения и переподготовку муниципальных служащих

Главные информационные источники, которые используются для анализа и оценки качества профессионального обучения муниципальных служащих включают следующие позиции:

- данные, которые получены при проведении тестирования на тему удовлетворенности от проведенного обучения;
- информация, которая получена от непосредственных руководителей муниципальных служащих, прошедших обучение, о произошедших положительных изменениях в работе или отсутствия таковых;
- результаты очередной аттестации муниципальных служащих, прошедших профессиональное обучение, подготовку или переподготовку.

Для оценки эффективности проведения профессионального обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих администрация муниципального образования проводит анкетирование сотрудников, которые прошли обучения по установленной форме.

По истечению двух месяцев после прохождения обучения администрацией муниципального образования запрашивается информация от непосредственных руководителей об произошедших положительных изменениях в профессиональной деятельности у сотрудников, прошедших обучение.

Полученная информация анализируется и составляется отчет, который служит базой при проведении планируемой аттестации муниципальных служащих. Совокупный отчет о эффективности обучения муниципальных служащих позволяет оценить результативность сформированной системы обучения сотрудников государственных органов, внести в нее коррективы и принять необходимые управленческие решения при необходимости.

Анализ нормативных документов, федеральных законов показал, что они содержат только общие положения по вопросам организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных

(муниципальных) служащих. При этом региональных положений в отношении обучения сотрудников государственной власти практически отсутствуют. Также нет разработанных критериев по анализу эффективности проведенного обучения, которые должны пересекаться с показателями эффективности функционирования органа государственной власти.

Принципы обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих основываются на общегражданские, профессиональные.

Вышеизложенные принципы предполагают структурированный подход и изучения основ муниципального управления в качестве дисциплины, которая включает подсистемы самых разных научных направлений и дисциплин. При этом предоставляемые знания должны быть не просто заучены служащим в качестве абстрактных сведений, а предоставлены таким образом, чтобы можно их было использовать в своей профессиональной деятельности.

Кроме того, курсы по обучению муниципальных служащих должны включать не только теоретические знания, но и реальные управленческие сценарии, которые требуют решения. Для этого проводятся специальные тренинги с имитацией служебных ситуаций и проигрывания способов их решения. Использование классического обучения в чередовании с тренингами и семинарами, дает возможность повысить эффективность обучения за счет внедрения практической части использования полученной информации.

Процесс обучения и переподготовки муниципальных служащих связан с использованием лучших современных систем перепрофилирования в специальных учебных заведениях с использованием механизма отбора как педагогов, так и обучающихся.

В каждом муниципальном субъекте разрабатывается индивидуальный механизм оценки эффективности проведения обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Цель

данного механизма проанализировать развития профессиональных качеств у кадров муниципальных структур.

Для оценки эффективности проведения профессионального обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих администрация муниципального образования проводит анкетирование сотрудников, которые прошли обучения по установленной форме.

По истечению двух месяцев после прохождения обучения администрацией муниципального образования запрашивается информация от непосредственных руководителей об прошедших положительных изменений в профессиональной деятельности у сотрудников, прошедших обучение.

Полученная информация анализируется и составляется отчет, который служит базой при проведении планируемой аттестации муниципальных служащих.

Совокупный отчет о эффективности обучения муниципальных служащих позволяет оценить результативность сформированной системы обучения сотрудников государственных органов, внести в нее коррективы и принять необходимые управленческие решения при необходимости.

Вывод. Проанализировав теоретические аспекты организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих можно отметить, что нормативные документы, федеральные законы содержат только общие положения по вопросам организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.

Отсутствуют должностные регламенты муниципальных служащих, которые следует разрабатывать в рамках пилотного проекта на уровне субъектов РФ. При этом следует учесть, что критерии эффективности деятельности муниципальных служащих должны быть взаимосвязаны с перечнем показателей оценки эффективности деятельности органов местного

самоуправления, которые на сегодняшний день разработаны как для муниципальных районов, так и для поселений.

Курсы по обучению муниципальных служащих должны включать не только теоретические знания, но и реальные управленческие сценарии, которые требуют решения. Для этого проводятся специальные тренинги с имитацией служебных ситуаций и проигрывания способов их решения. Использование классического обучения в чередовании с тренингами и семинарами, дает возможность повысить эффективность обучения за счет внедрения практической части использования полученной информации.

Процесс обучения и переподготовки муниципальных служащих связан с использованием лучших современных систем перепрофилирования в специальных учебных заведениях с использованием механизма отбора как педагогов, так и обучающихся.

Механизм оценки эффективности проведения обучения и переподготовку муниципальных служащих включает три базовых этапа: сбор первичной информации, систему анализа и оценки профессиональной подготовки государственных служащих и принятие управленческих решений на основе полученных результатов.

Процесс подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников органов государственной власти предполагает одновременное соблюдение основных принципов, как: непрерывность процесса обучения, который должен иметь опережающее направление, включать научность и целенаправленность обучения, обучение должно осуществляться преимущественно за счет бюджетных средств.

Организация и внедрения процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих предполагает совокупность мероприятий по формированию, освоению, обновлению профессиональных знаний у сотрудников государственной власти с использованием современных методов предоставления информации.

2 Оценка системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж

2.1 Общая социально-экономическая характеристика г. Воронеж

Воронеж – город на юге центральной России, являющийся административным центром Воронежской области. Город относится к Центральному федеральному округу.

Общая численность населения Воронежа в 2022 году составила 1048 т. чел.

Естественное и механическое движение населения г. Воронежа за 2020-2022 г. представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Естественное и механическое движение населения г. Воронежа за 2020-2022 гг.

Показатель, чел.	2020г.	2021 г.	2022г.
Естественное движение населения			
Родилось	10315	9954	9686
Умерло	12640	15255	19243
Естественный прирост/убыль	- 2325	- 5301	-9557
Механическое движение населения			
Число прибывших	37999	28072	28628
Число убывших	31524	30270	20935
Миграционный прирост/убыль	6475	- 2198	7693

По таблице 2, можно сказать, что в 2022 г. в г. Воронеже родилось 9686 ч., а умерло 19243 чел. Естественная убыль населения составила 9557 чел., что на 87,8% больше, чем в 2021 г. и в три раза больше, чем в 2020 г.

Анализируя механическое движение населения, можно отметить, что в 2022 г. число прибывших в область граждан составила 28628 чел., а число убывших 20935 чел. Миграционный прирост составил 7693 чел., что в 4 раза больше, чем в 2021 г., когда была зафиксирована миграционная убыль населения.

На рисунке 4 представлен национальный состав населения г. Воронежа по данным на 2022 г.

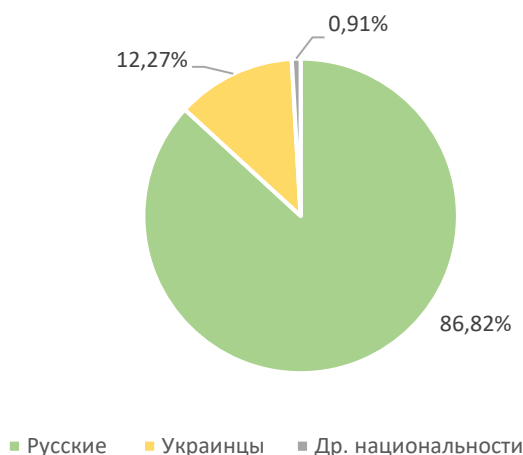


Рисунок 4 – Национальный состав населения г. Воронежа на 2022 г.

По рисунку 4, можно сказать, что на территории города Воронежа проживают 86,92% русских, 12,27% украинцев. И небольшая доля в 0,91% принадлежит другим национальностям.

Далее проанализируем количество работающих жителей г. Воронежа в динамике за 2020-2022гг., которая представлена на рисунке 5.

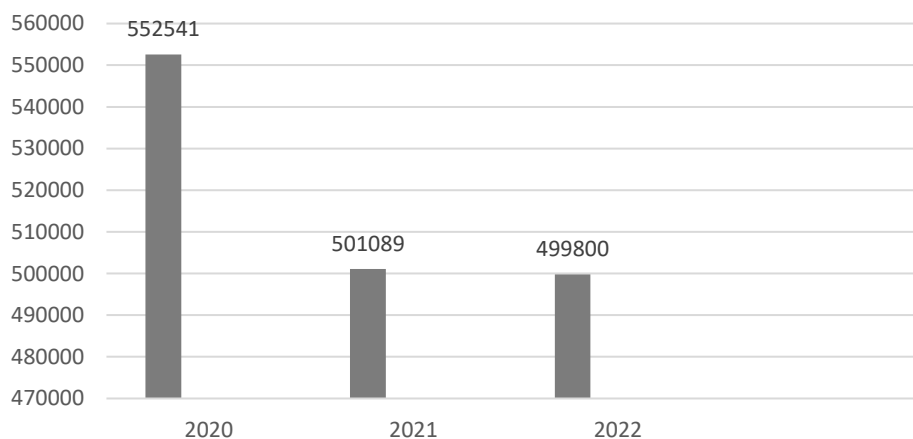


Рисунок 5– Количество работающих жителей г. Воронежа в динамике за 2020-2022гг., чел.

По рисунку 5, можно сказать, что количество рабочей силы в г. Воронеже в 2022 г. составило 499800 чел., что на 0,25% меньше, чем в 2021 г. и на 9,5% меньше, чем в 2020 г. То есть, в 2022 г. 47,7% жителей г. Воронежа работают.

Уровень зарегистрированной безработицы в г. Воронеже за 2020-2022 гг. представлен на рисунке 6.

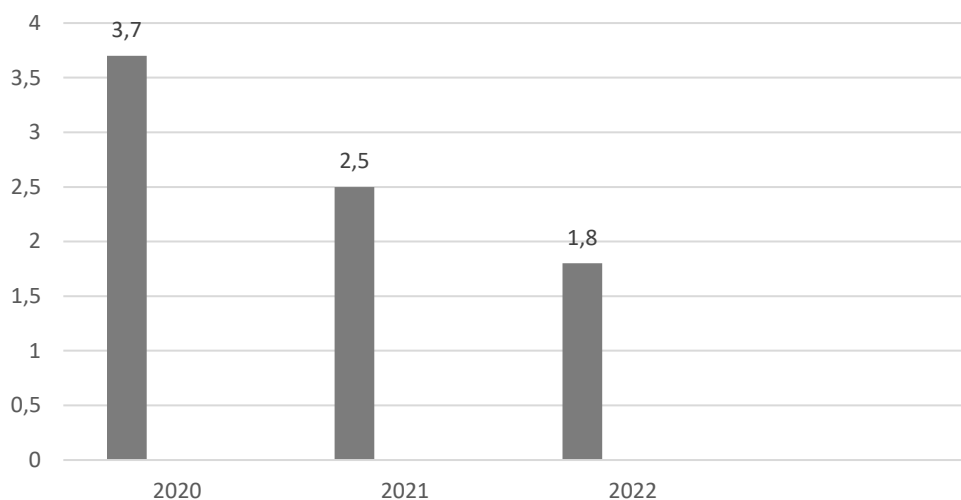


Рисунок 6 – Уровень зарегистрированной безработицы в г. Воронеже за 2020-2022 гг., чел.

По рисунку 6, можно сказать, что уровень безработицы в 2022 г. в г. Воронеже составил 1,8%, что на 285 меньше, чем в 2021 г. и на 51,3% меньше, чем в 2020 г., когда резко возрос уровень безработицы из-за пандемии.

Уровень среднемесячных доходов на душу населения г. Воронежа за 2020-2022 гг. представлен на рисунке 7.

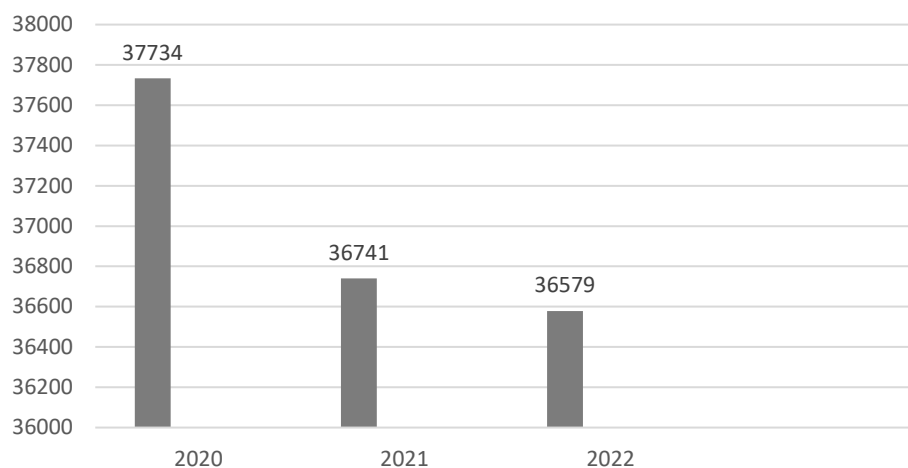


Рисунок 7 – Уровень среднемесячных доходов на душу населения г. Воронежа за 2020-2022 гг., руб.

По рисунку 7, можно сказать, что среднемесячный доход на душу населения в г. Воронеже в 2022 г. составил 36579 р., что на 0,4% меньше, чем в 2021 г.

Динамика изменения среднемесячной оплаты труда работников г. Воронежа за 2020-2022 гг. представлена на рисунке 8.

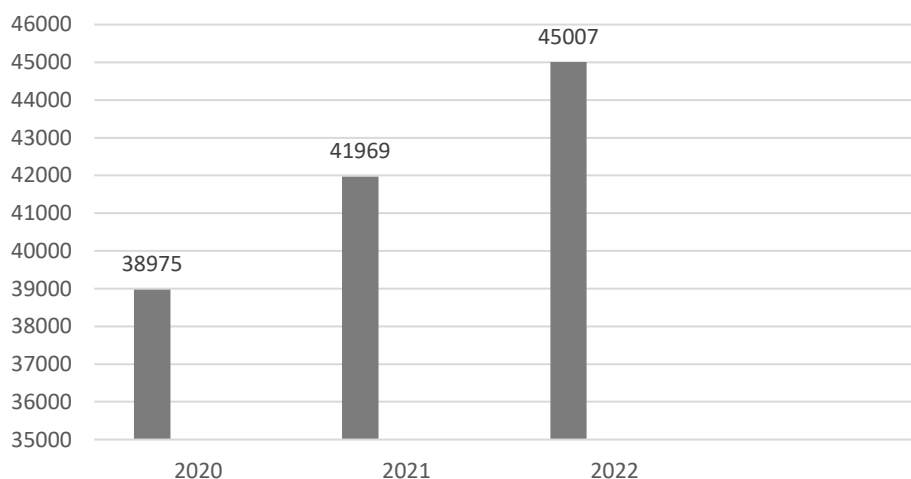


Рисунок 8 – Динамика изменения среднемесячной оплаты труда работников г. Воронежа за 2020-2022 гг., руб.

По рисунку 8, видно, что среднемесячная заработная плата в г. Воронеже составляет 45007 р., что больше на 7,2% меньше, чем в 2021 г. и на 15,5% меньше, чем в 2020 г.

Также стоит отметить, что средняя заработная плата по России в 2022 году составила 64200 р. Тем самым можно сказать, что размер среднемесячной заработной платы в г. Воронеже на 42,6% меньше, чем в среднем по России.

Уровень жизни населения г. Воронежа можно кратко охарактеризовать следующими позициями:

- ожидаемая продолжительность жизни – 71,9 лет;
- соотношение среднедушевых доходов к прожиточному минимуму – 350%;
- доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в общей численности населения – 8,5%.

Далее дадим экономическую характеристику объекту исследования. По городскому округу г. Воронежа индекс промышленного производства в 2022 году составил 116,8%, что говорит о высокой доли промышленности в экономике города и ее увеличение по сравнению с прошлым отчетным периодом.

Индекс потребительских цен на товары и услуги в 2022 г. в г. Воронеже составил 104,5%, что говорит о увеличении цен на товары и услуги на 4,5% в 2022 г. по сравнению с 2021 г.

Число действующих предприятий на территории г. Воронежа по данным 2022 г. равно 34480. Структуру предприятий по организационно-правовой форме представим на рисунке 20.

По рисунку 9, можно сказать, что 88,3% или 30437 предприятий, которые функционируют на территории г. Воронежа имеют организационно-правовую форму – хозяйственные учреждения. 2,3% или 3135 предприятий имеют статус учреждения. 9,1% или 908 предприятий имеют другие организационно-правовые формы хозяйствования.

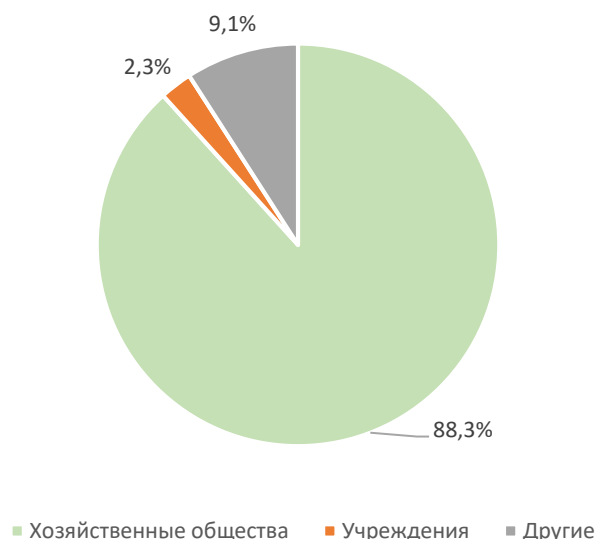


Рисунок 9 – Структуру предприятий по организационно-правовой форме в г. Воронеже

Далее проанализируем структуру действующих предприятий г. Воронежа по отраслям хозяйствования. Данные для анализа представлены на рисунке 10.



Рисунок 10 – Структура действующих предприятий г. Воронежа по отраслям хозяйствования за 2022г.

По рисунку 10, можно сказать, что большинство действующих предприятий г. Воронежа занимаются промышленностью. Ведущие отрасли – пищевая, химическая, радиоэлектронная промышленность, машиностроение.

«На 2022 г. объём продукции собственного производства, отгружённой крупными и средними организациями обрабатывающих производств, составил 67,9 млрд. р. Согласно основным экономическим показателям воронежской промышленности, она находится в состоянии стагнации. По данным начала 2021 г., степень износа основных фондов предприятий Воронежа – 47,3 %» [3].

«Основные виды экономической деятельности в г. Воронеже:

- производство машин и оборудования;
- производство пищевых продуктов;
- производство химических веществ и химических продуктов;
- производство транспортных средств и оборудования» [1].

«Крупнейшие промышленные предприятия г. Воронежа:

- ПАО «ВАСО»,
- АО «Воронежсинтезкаучук»,
- ЗАО «Воронежский шинный завод»,
- АО «Концерн «Созвездие»,
- АО «КБХА»,
- ПАО «Молочный комбинат «Воронежский»» [1].

Численность работающих на крупных и средних предприятиях промышленных видов деятельности составляет 60 тыс. человек. [2].

Также по рисунку 7, можно сказать, что 14,3% предприятий г. Воронежа функционируют в торговле. В городе работают 4095 магазинов, 732 павильона и 1227 киосков. Оборот розничной торговли в 2022 г. составил 185,31 млрд. р. Самые крупные торговые сети в г. Воронеже: X5 Retail Group, ПАО «Магнит», ООО «Окей», ООО «Спортмастер», ООО «Лента».

В г. Воронеже 8,6% предприятий занимаются строительством. Ввод в действие жилых домов за счет всех источников финансирования в 2022 г. составил 1047,1 т. кв. м.

Объем инвестиций в основной капитал крупных и средних предприятий г. Воронежа представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Объем инвестиций в основной капитал крупных и средних предприятий г. Воронежа за 2020-2022гг., млн. руб.

«Вид экономической деятельности	2020г.	2021г.	2022г.	Изменения 2022 к 2021гг., %
Сельское хозяйство	2043	2643	4892	в 1,9 р.
Обрабатывающие производства	10132	13332	17798	33,5
Энергоснабжение	9250	10480	8259	- 21,2
Водоснабжение	5039	7047	6911	- 1,9
Строительство	578	657	859	30,7
Торговля	7767	8761	3355	- 66,5
Транспортировка и хранение	31254	35118	22138	- 37,0
Туризм	187	221	52	- 76,5
Деятельность в области информации и связи	3897	4595	4931	7,3
Образование	5473	7787	5447	30,1
Всего инвестиций	75620	82854	68925	- 16,8» [1]

Проанализировав таблицу 3, можно отметить, что самые инвестиционно привлекательными предприятиями в г. Воронеже являются объекты хозяйствования в сфере транспортировки, хранения и логистики, а также энергоснабжения и обрабатывающего производства. В данные отрасли в 2022 г. направлена большая доля инвестиций.

Также стоит отметить, что объем инвестиций в 2022 г. сократился на 16,8% по сравнению с 2021 г. и составила 68925 т. р.

Основные экономические показатели развития г. Воронежа представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Основные экономические показатели развития г. Воронежа в динамике за 2020-2022гг.

Показатель	Отчет 2020 г.	Отчет 2021г.	% изменений к 2020 г.	Отчет 2022г.	% изменений к 2021 г
Прибыль прибыльных предприятий, тыс. руб.	44680,7	59246,6	132,6	62570	105,6
Сальдированный финансовый результат деятельности организаций (прибыль (+), убыток (-) до налогообложения), тыс. руб.	25836,2	46506,1	180,0.	56416,3	132,8
Доходы бюджета городского округа - всего, тыс. руб.	24091,9	25874,7	107,4	39027,2	150,8
в том числе:					
- налоговые и неналоговые доходы, тыс. руб.	10005,2	10555,3	105,5	12270,0	116,2
- безвозмездные перечисления, тыс. руб.	14106,4	15319,4	108,6	26757,1	174,7
из них:					
- дотации на выравнивание уровня бюджетной обеспеченности, тыс. руб.	-	-	-	1625,4	-
- субвенции, тыс. руб.	6974,5	7595,2	108,9	8725,2	114,9
Расходы бюджета городского округа - всего, тыс. руб.	22784,2	25131,6	110,3	35116,5	139,7
из них:					
- заработная плата с начислениями, тыс. руб.	1957,0	2069,6	105,7	2577,0	124,5
- коммунальные услуги, тыс. руб.	54,1	73,1	135,1	77,4	105,9
Недоимка по налогам и сборам в бюджет городского округа, млн руб.:					
- на начало года, млн руб.	342,8	352,1	102,7	306,4	87,0
- на конец периода, млн руб.	352,4	306,1	86,9	350,5	114,5» [2]

По таблице 4, можно сказать, что прибыль основных крупных предприятий в 2022 г. составила 62570 т. р., что больше на 5,6% по сравнению с 2021 г.

Доходы бюджета городского округа составили в 2022 г. 39027,2 т., что на 50,8% больше, чем в 2021 г.

Расходы бюджета городского округа в 2022 г. составили 35116,5 т. р., что на 39,7% больше, чем в 2021 г.

Кредиторская задолженность бюджета городского округа по бюджетной сфере отсутствует.

Дав общую социально-экономическую характеристику г. Воронеж можно сделать следующие выводы:

- общая численность населения Воронежа в 2022 г. составила 1048 т. чел.;
- в 2022 г. в г. Воронеже родилось 9686 чел., а умерло 19243 чел. Естественная убыль населения составила 9557 чел., что на 87,8% больше, чем в 2021 г. и в три раза больше, чем в 2020 г.;
- на территории города Воронежа проживают 86,92% русских, 12,27% украинцев. И небольшая доля в 0,91% принадлежит другим национальностям;
- уровень безработицы в 2022 г. в г. Воронеже составил 1,8%, что на 285 меньше, чем в 2021 г. и на 51,3% меньше, чем в 2020 г., когда резко возрос уровень безработицы из-за пандемии;
- среднемесячная заработная плата в г. Воронеже составляет 45007 р., что больше на 7,2% меньше, чем в 2021 г. и на 15,5% меньше, чем в 2020 г.;
- индекс промышленного производства в 2022 г. составил 116,8%, что говорит о высокой доли промышленности в экономике города и ее увеличение по сравнению с прошлым отчетным периодом;
- индекс потребительских цен на товары и услуги в 2022 г. в г. Воронеже составил 104,5%, что говорит о увеличении цен на товары и услуги на 4,5% в 2022 г. по сравнению с 2021 г.;

- число действующих предприятий на территории г. Воронежа по данным 2022 г. равно 34480 штук;
- большинство действующих предприятий г. Воронежа (34,4%) занимаются промышленностью. Ведущие отрасли – пищевая, химическая, радиоэлектронная промышленность, машиностроение;
- самые инвестиционно привлекательными предприятиями в г. Воронеже являются объекты хозяйствования в сфере транспортировки, хранения и логистики, а также энергоснабжения и обрабатывающего производства. В данные отрасли в 2022 г. направлена большая доля инвестиций;
- прибыль основных крупных предприятий в 2022 г. составила 62570 т. р., что больше на 5,6% по сравнению с 2021 г.;
- Доходы бюджета городского округа составили в 2022 г. 39027,2 т., что на 50,8% больше, чем в 2021 г.;
- Расходы бюджета городского округа в 2022 г. составили 35116,5 т. р., что на 39,7% больше, чем в 2021 г.

Согласно основным экономическим показателям воронежской промышленности, она находится в состоянии стагнации. По данным начала 2021 г., степень износа основных фондов предприятий Воронежа – 47,3 %.

Особое внимание администрации города стоит обратить на вопросы безработицы, повышения уровня дохода граждан, а также на развитии инвестиционной привлекательности городских предприятий для развития экономики города и повышения качества жизни местного населения.

Вторым объектом исследования в рамках работы является административный центр город Белгород – «город на юге средней полосы европейской части России, административный центр Белгородской области» [8].

Население города Белгорода на 2023 г. составило 333,9 т. чел. Около 90% населения – русские.

Динамика изменения численности населения за последние пять лет представлена на рисунке 11.

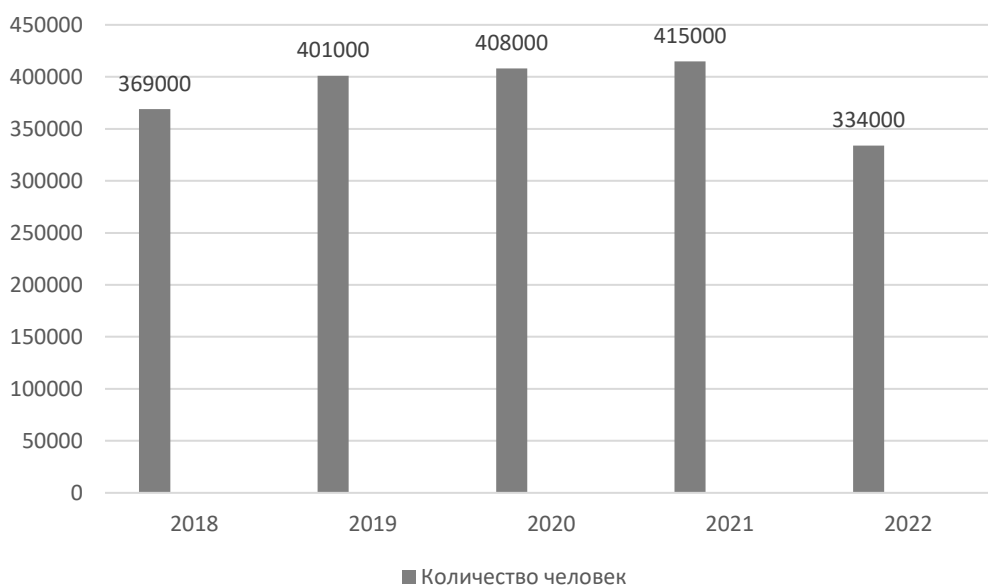


Рисунок 11 – Динамика изменения количество жителей г. Белгорода за 2020-2022 гг., чел.

По рисунку 11, можно сказать, что в 2022 году количество жителей административного центра г. Белгорода уменьшилось на 81 т. чел. или на 19,5%. Это можно объяснить сложившийся сложной социальной напряженностью в регионе, который находится рядом с зоной проведения специальной военной операции.

Далее проанализируем количество работающих жителей г. Белгорода в динамике за 2020-2022гг., которая представлена на рисунке 12.

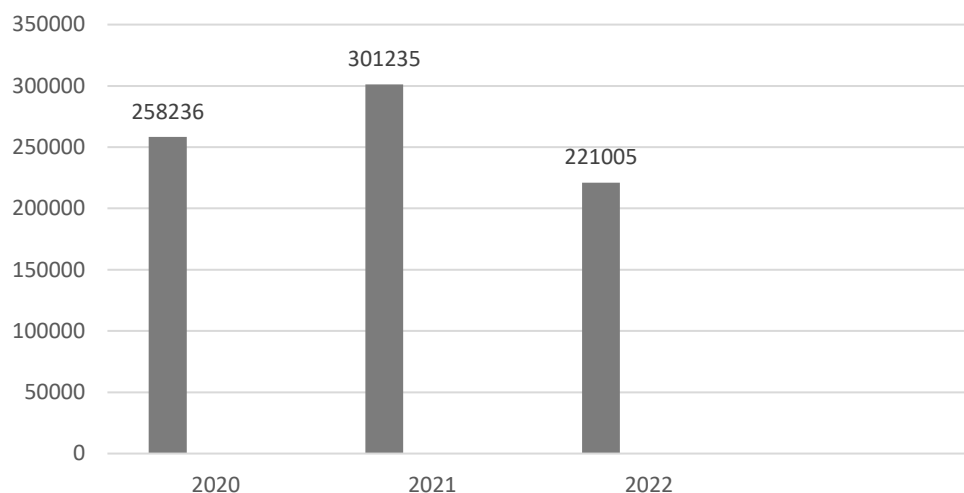


Рисунок 12 – Количество работающих жителей г. Белгорода в динамике за 2020-2022гг., чел.

По рисунку 12 можно сказать, что количество работающих жителей административного центра г. Белгорода в 2022 г. составило 221005 чел., что составляет 66,2% от общего числа населения объекта исследования и на 26,6% по сравнению с 2021 г.

Уровень зарегистрированной безработицы в г. Белгороде за 2020-2022гг. представлен на рисунке 13.

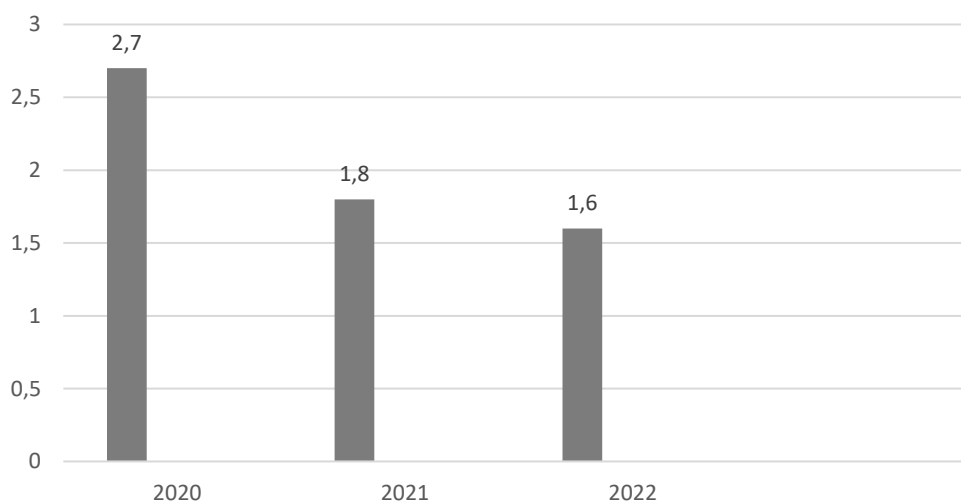


Рисунок 13 – Уровень зарегистрированной безработицы в г. Белгороде за 2020-2022гг., чел.

По рисунку 13 видно, что уровень безработицы за последние три года сократился на 1,1 пункта или 40%.

Уровень среднемесячных доходов на душу населения г. Белгорода за 2020-2022 гг. представлен на рисунке 14.

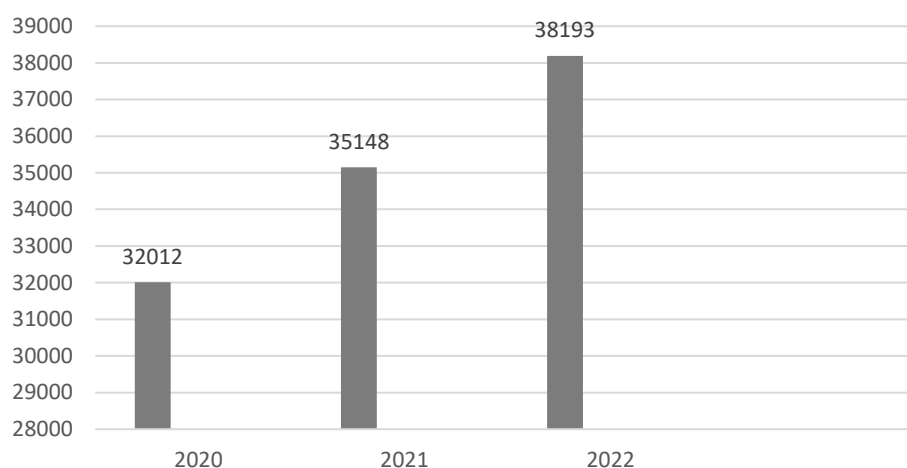


Рисунок 14 – Уровень среднемесячных доходов на душу населения г. Белгорода за 2020-2022 гг., руб.

По рисунку 14, можно сказать, что среднемесячный доход на душу населения в г. Белгороде в 2022 г. составил 38193 р., что на 3045 р. или 8,7% меньше, чем в 2021 г.

Кроме того, стоит отметить, что г. Белгород «зарекомендовал себя как город-партнер, город-друг, гостеприимный хозяин. Активно развиваются международные связи, происходит обмен опытом с различными городами Европы и мира. Белгород укрепляет культурные, творческие, научные и туристические связи со многими странами мира» [8].

Уровень жизни населения г. Белгорода можно кратко охарактеризовать следующими позициями:

- ожидаемая продолжительность жизни – 73,1 лет;
- соотношение среднедушевых доходов к прожиточному минимуму – 326%;

- доля населения с доходами ниже величины прожиточного минимума в общей численности населения – 6,1%.

Далее дадим экономическую характеристику объекту исследования. «Рынок товаров и услуг г. Белгорода представлен сетью розничной торговли, насчитывающей 601 предприятие розничной торговли по реализации продовольственных товаров, 1132 предприятия розничной торговли по реализации непродовольственных товаров, 403 нестационарных торговых объекта, 4 ярмарки на постоянной основе. Деятельность оптовой торговли осуществляют 109 предприятий» [8].

«Индустрия города представлена предприятиями химической, фармацевтической, деревообрабатывающей, легкой, пищевой промышленности, машиностроения и производства строительных материалов. Продукция более 50 белгородских предприятий востребована за рубежом» [8].

В рассматриваемом административном центре действуют около 13 т. предприятий, из которых 250 являются крупными и средние объекты.

«Наиболее крупными промышленными предприятиями машиностроения и металлообработки являются:

- АО «Гормаш»;
- ООО «Белэнергомаш - БЗЭМ»;
- ОАО «Белгородский завод РИТМ»;
- ООО «Белгородский механический завод»;
- ОАО «Электромеханический завод»» [8].

«Промышленность строительных материалов города представлена ОАО «Белгородский абразивный завод», ОАО «Белгородасбестоцемент», ОАО «Белгородский цемент», ООО «Корпорация ЖБК-1», ООО «Слюдяная фабрика», ООО «ОНП-керамзит»» [8].

«Пищевая промышленность города включает:

- консервно-промышленный комплекс ОАО «КонпроК» – изготовление плодовой, овощной, мясорастительной консервации;

- АО «Белгородский хладокомбинат» – изготовление мороженого (бренд «Бодрая корова»);
- ООО «Ваш хлеб» – изготовление хлебобулочных изделий;
- ОАО «Белвино» – ликеро-водочный завод, старейший в Белгородской области» [8].

Объём туристических услуг в Белгороде в 2022 году вырос на 200 млн. руб. по сравнению с прошлым 2021г. и составил 1,2 млрд. р.

«Деловой туризм в Белгороде является самым крупным сектором, занимая 37 % этой отрасли в экономике города. В 2022 г. благодаря вводу в строй крупных отелей число мест в них выросло с 1 665 до 2 247» [8].

Основные экономические показатели развития г. Белгорода представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Основные экономические показатели развития г. Белгорода в динамике за 2020-2022гг., тыс. руб.

Показатель	Отчет 2020г.	Отчет 2021г.	% изменений к 2020 г.	Отчет 2022г.	% изменений к 2021 г.
Финансовый результат экономического субъекта, тыс. руб.	-258391,2	- 290 949	112,6	-189 319	65,1
Доходы бюджета городского округа - всего, тыс. руб.	34986,2	35825,7	102,4	29054,2	81,1
в том числе:					
- налоговые и неналоговые доходы, тыс. руб.	9063,8	9562,3	105,5	10254,0	107,2
- безвозмездные перечисления, тыс. руб.	14507,0	15319,4	105,6	26757,1	174,7
из них:					
- дотации на выравнивание уровня бюджетной обеспеченности, тыс. руб.	-	-	-	1625,4	-
- субвенции, тыс. руб.	3519,2	3586,2	101,9	2586,2	72,1

Продолжение таблицы 5

Показатель	Отчет 2020г.	Отчет 2021г.	% изменений к 2020 г.	Отчет 2022г.	% изменений к 2021 г.
Расходы бюджета городского округа - всего, тыс. руб.	21333,6	22677,6	106,3	25116,5	110,7
из них:					
- заработная плата с начислениями, тыс. руб.	2960,8	3129,6	105,7	3589,0	114,7
- коммунальные услуги, тыс. руб.	54,1	73,1	135,1	77,4	104,3
Кредиторская задолженность бюджета городского округа (бюджетная сфера), млн. руб.	318015,3	312 291	98,2	592322	189,6

Проанализировав таблицу 5, можно сделать вывод, что финансовый результат административной единицы г. Белгорода в 2022 г. сократился на 34,9% по сравнению с 2021 г.

Доходы бюджета городского округа в 2021 г. увеличились на 2,4% по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. сократились на 18,9% по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

При этом расходы городского округа в 2021 г. выросли на 6,3% по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. еще на 10,7% по сравнению с 2021 г.

В рассматриваемом городском округе есть кредиторская задолженность в размере 592322 т. р. на конец 2022 г., что больше на 89,6%, чем в 2021 г.

Обобщив вышеизложенную информацию, можно выделить следующие главные позиции социально-экономической характеристики г. Белгорода:

- общая численность населения Белгорода в 2022 году составила 333,9 т. чел.;
- на территории города Белгорода проживают 90% русских;
- уровень безработицы в 2022 г. в г. Белгород составил 1,6%, что на 0,2 пункта меньше, чем в 2021 г.;
- среднемесячная заработная плата в г. Белгороде составляет 38193 р., что на 3045 р. или 8,7% меньше, чем в 2021 г.;

- число действующих предприятий на территории г. Белгорода по данным 2022 года равно 13000;
- доходы бюджета городского округа в 2021 году увеличились на 2,4% по сравнению с 2020 годом, а в 2022 году сократились на 18,9% по сравнению с предыдущим отчетным периодом;
- есть кредиторская задолженность в размере 592322 т. р. на конец 2022 г., что больше на 89,6%, чем в 2021 г.;
- расходы городского округа в 2021 г. выросли на 6,3% по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. еще на 10,7% по сравнению с 2021 г.

Далее дадим технико-экономическую характеристику третьего объекта исследования – административному центру г. Волгограда.

Волгоград – один из крупных промышленных городов Волгоградской области.

По численности населения административный город находится на 16 месте в России. В 2022 г. численность населения города составила 1,028 млн. чел.

Изменения численности населения административного центра г. Волгограда за последние 5 лет представлены на рисунке 15.

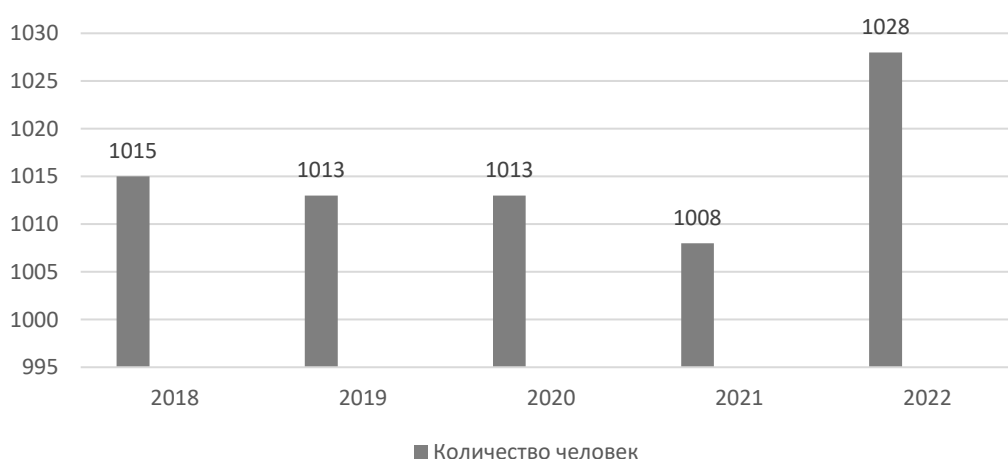


Рисунок 15 – Динамика изменения количество жителей г. Волгограда за 2020-2022 гг., тыс. чел.

По рисунку 15, можно сказать, что за последний год количество жителей в г. Волгограда увеличилось на 20 т. чел. или 1,9%.

Национальный состав г. Волгограда представлен на рисунке 16.

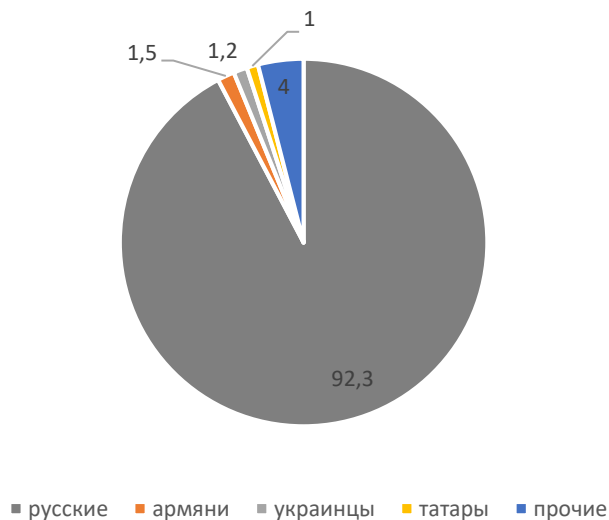


Рисунок 16 – Национальный состав жителей г. Волгограда за 2022 г., %.

По рисунку 16 можно сказать, что основные жители г. Волгограда – русские, на втором месте армяне и украинцы. Доля татар – 1,0% Доля остальных национальностей приходится 4,0%.

«Основная часть трудоспособного населения занята в промышленном секторе экономики (примерно 40% работающих)» [9]. Средняя заработная плата в рассматриваемом административном центре равна 37025 т. р.

«Промышленность Волгограда имеет большое значение в развитии города, области и в целом юга России. Наибольший удельный вес в этой сфере занимают отрасли тяжелой промышленности (46%):

- крупнейший металлургический завод «Красный октябрь», выпускающий сталь специального назначения;
- алюминиевый завод;
- завод Волгограднефтемаш, обеспечивающий поставку оборудования для нефтехимической промышленности;

– моторостроительный завод и др.» [9].

«В городе хорошо развита химическая промышленность, топливная, деревообрабатывающая. Завод Каустик- крупнейший в стране производитель каустической соды и хлора. ОАО «Пласткард» – единственный в России производитель сертифицированного ПВХ для пищевой промышленности» [9].

«Легкая промышленность Волгограда тоже является важным звеном в развитии экономики города:

- кондитерская фабрика Конфил – это более 300 наименований кондитерских изделий, которые пользуются повышенным спросом во всех регионах;
- ликероводочный , молочный завод;
- завод Пивовар – живое пиво по старинным рецептам;
- швейная и обувная фабрика» [9].

В городе широко развита инфраструктура, развита транспортная сеть. Подземный трамвай (подобие метрополитена) единственное в России строение такого типа» [9]. На основании приложений А,Б,В нами сведены в таблицу основные экономические показатели развития г. Волгограда. Данные представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Основные экономические показатели развития г. Волгоград в динамике за 2020-2022гг., тыс. руб.

Показатель	Отчет 2020г.	Отчет 2021г.	% изменений к 2020 г.	Отчет 2022г.	% изменений к 2021 г
Финансовый результат экономического субъекта, тыс. руб.	86949,3	90949	104,6	89319	98,2
Доходы бюджета городского округа - всего, тыс. руб.	1282249,2	1325845,7	103,4	1129845,2	85,2
в том числе:					
- налоговые и неналоговые доходы, тыс. руб.	88684,6	93562,3	105,5	110254,0	117,2

Продолжение таблицы 6

Показатель	Отчет 2020г.	Отчет 2021г.	% изменений к 2020 г.	Отчет 2022г.	% изменений к 2021 г
- безвозмездные перечисления, тыс. руб.	23976,3	25319,4	105,6	65456,1	158,5
из них:					
- дотации на выравнивание уровня бюджетной обеспеченности, тыс. руб.		-	-	-	-
- субвенции, тыс. руб.	1559,9	1589,2	101,9	2456,2	154,5
Расходы бюджета городского округа - всего, тыс. руб.	21786,0	236158,6	106,3	254698,5	107,8
из них:					
- заработная плата с начислениями, тыс. руб.	12421,6	13129,6	105,7	18589,0	113,6
- коммунальные услуги, тыс. руб.	71,8	97,1	135,1	117,4	120,9
Кредиторская задолженность бюджета городского округа (бюджетная сфера), млн руб.	114349,3	112 291	98,2	292322	160,3

Проанализировав таблицу 6, можно сделать вывод, что финансовый результат административной единицы г. Волгограда в 2022 г. сократился на 2,8% по сравнению с 2021 г.

Доходы бюджета городского округа в 2021 г. увеличились на 3,4 % по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. сократились на 14,8 % по сравнению с предыдущим отчетным периодом.

При этом расходы городского округа в 2021 г. выросли на 6,3% по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. еще на 7,8 % по сравнению с 2021 г.

В рассматриваемом городском округе есть кредиторская задолженность в размере 292322 т. р. на конец 2022 г., что больше на 62,5%, чем в 2021 г.

Обобщив вышеизложенную информацию, можно выделить следующие главные позиции социально-экономической характеристики г. Волгограда:

- общая численность населения Волгограда в 2022 г. составила 1028 т. ч.;
- на территории города Волгограда проживают 92,3% русских;
- среднемесячная заработная плата в г. Волгограде составляет 37025р.;
- число действующих предприятий на территории г. Волгограда по данным 2022 г. равно 4000. Наибольший удельный вес в этой сфере занимают отрасли тяжелой промышленности (46%);
- финансовый результат административной единицы г. Волгограда в 2022 г. сократился на 2,8% по сравнению с 2021 г.;
- доходы бюджета городского округа в 2021 г. увеличились на 3,4 % по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. сократились на 14,8 % по сравнению с предыдущим отчетным периодом;
- есть кредиторская задолженность в размере 292322 т. р. на конец 2022 г., что больше на 62,5%, чем в 2021 г.;
- расходы городского округа в 2021 г. выросли на 6,3% по сравнению с 2020 г., а в 2022 г. еще на 7,8 % по сравнению с 2021 г.

Сопоставив технико-экономические характеристики трех объектов исследования, можно сделать вывод, что административные центры г. Воронежа и г. Волгограда имеют одинаковое количество жителей, чуть больше миллиона человек. В г. Белгороде население в 2,5 раза меньше.

Большую долю населения во всех трех административных единиц представляют русские (87-92%). Уровень безработицы также в одинаковых диапазонах от 1,6-1,9%.

Самая низкая средняя заработная плата в г. Волгограде, которая составляет 37025 р. Самый высокий размер среднего дохода среди населения в г. Воронеже - 45007р.

Доходы бюджета городского округа всех выше в г. Волгограде. Это можно объяснить тем, что в городе хорошо развита химическая

промышленность, топливная, деревообрабатывающая. Дополнительно активно развивается туристическая отрасль.

В г. Белгороде и г. Волгограде есть кредиторская задолженность, которая в 2022 г. увеличилась на 89,6 и 62,5% соответственно. Кроме того, стоит отметить, что только в административной единице г. Белгород финансовый результат имеет отрицательное значение. В г. Воронеже и г. Волгограде финансовые результаты в 2022 г. составили 289 319 т. р. и 89 319 т. р. соответственно.

2.2 Опыт организации кадровой работы в органах муниципального управления г. Воронеж

В рамках данного параграфа будет проанализирован опыт организации кадровой службы в органах муниципального управления г. Воронежа, который является объектом исследования, а также изучена организации кадровой службы муниципальных служащих г. Белгорода и г. Волгограда. Результаты по трем объектам исследования подлежат сравнению с выделением положительных и отрицательных фактов.

Согласно закону Воронежской области от 28 декабря 2007 г. N 175-ОЗ «О муниципальной службе в Воронежской области» (с изменениями на 14 апреля 2023 года) «муниципальная служба – профессиональная деятельность граждан, которая осуществляется на постоянной основе на должностях муниципальной службы, замещаемых путем заключения трудового договора (контракта)» [11].

«Профессиональная подготовка, обучение, переподготовка и повышение квалификации государственных служащих в г. Воронеже осуществляется на основе «Положения о профессиональной подготовке кадров администрации городского округа город Воронеж», которое разработано в соответствии со статьей 17 Федерального закона от 06.10.2003

№ 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", статьями 5, 11, 32 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", статьей 17 Закона Воронежской области от 28.12.2007 № 175-ОЗ "О муниципальной службе в Воронежской области", Уставом городского округа город Воронеж и определяет порядок организации профессиональной подготовки кадров администрации городского округа город Воронеж» [2].

Под государственными (муниципальными) служащими г. Воронежа понимаются лица, которые осуществляют свою трудовую деятельность на должности муниципальной службы в администрации городского округа г. Воронежа.

Повышение квалификации заключается в процессе обучения теоретическим и практическим знаниям в случае повышения требований к уровню квалификации для возможности освоения современных методов решения профессиональных задач.

«Профессиональная подготовка кадров администрации городского округа город Воронеж осуществляется в установленном действующим законодательством порядке в образовательных учреждениях высшего профессионального, среднего профессионального и дополнительного профессионального образования, прошедших государственную аккредитацию и имеющих соответствующую лицензию на право ведения указанной образовательной деятельности и выдачи соответствующих документов о профессиональной переподготовке и повышении квалификации государственного образца» [21].

Профессиональная подготовка муниципальных служащих предусмотрена как с отрывом от основного вида деятельности, так и частичным отрывом или без отрыва от работы.

Деятельность по организации профессиональной подготовки кадров осуществляет Управление муниципальной службы и кадров администрации городского округа город Воронеж.

На рисунке 17 представлены основания для профессиональной подготовки муниципальных служащих г. Воронежа.

Кроме представленных в рисунке 17 оснований для прохождения профессиональной подготовки муниципальных служащих, можно выделить еще два направления – это назначение государственного служащего на вышестоящую должность и ходатайство руководителей структурных подразделений администрации городского округа города Воронеж.

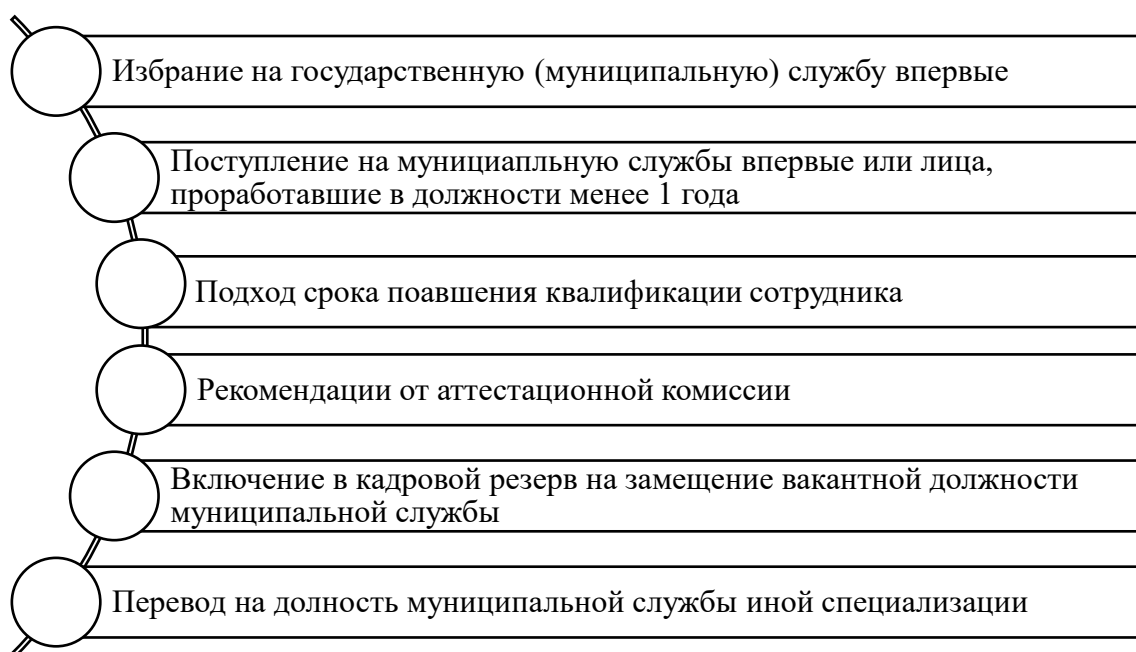


Рисунок 17 – Основания для профессиональной подготовки муниципальных служащих г. Воронежа

Для начала обучения государственных служащих объекта исследования, формируется и выпускается специальное распоряжение от городских властей г. Воронежа, где обозначаются сроки обучения, форма предоставления новой информации, а также место прохождения обучающего процесса. После издания указа, с ним должны ознакомиться лица, которые непосредственно будут участвовать в образовательном процессе и расписаться, что согласны с распоряжением на профессиональное переобучение или повышение квалификации.

На данный момент обучение муниципальных служащих в г. Воронеже осуществляется полностью за счет бюджетных средств как федерального, так и регионального предназначения.

Также, согласно нормативным трудовым актам, если государственный служащий направляется на обучение за пределами государственного учреждения, где работает сотрудник, то на время обучения в обязательном порядке за ним сохраняется место работы, должность. На период обучения сохраняется полное денежное обеспечение согласно должностному окладу.

В том случае, когда для обучения муниципальных служащих направляют за пределы региона, то для возможности обучения сотруднику оплачивается проезд до места назначения и обратно, а также возмещаются все расходы по съему жилья, питания и т.д. в размере, которые установлены в нормативных актах по отношению к сотрудникам, находящимся в служебной командировке.

Кроме того, если в процессе обучения сотрудники муниципального образования г. Воронежа увольняются в связи с разными причинами, то дальнейшее обучение за счет бюджета невозможно. Если же сотрудник увольняется до момента завершения обучения за счет государственных средств, то он обязан возместить органам местного самоуправления стоимость израсходованных средств на его обучение.

Переподготовка муниципальных служащих г. Воронежа осуществляется по мере необходимости получения новых знаний и умений для выполнения нового вида деятельности.

Основания для профессиональной переподготовки муниципальных служащих г. Воронежа представлены на рисунке 18.

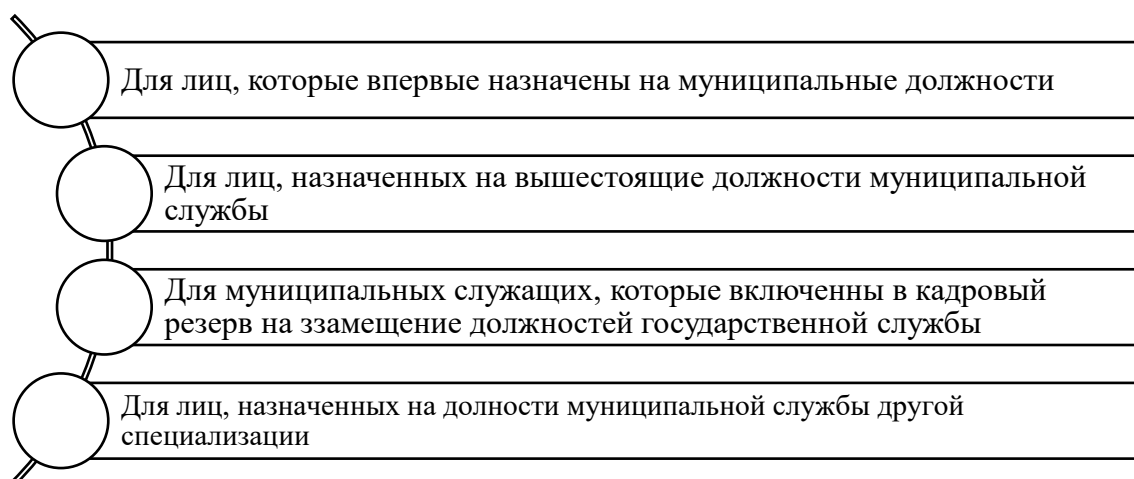


Рисунок 18 – Основания для профессиональной переподготовки муниципальных служащих г. Воронежа

Необходимость в проведении переподготовки муниципального служащего определяется руководителем подразделения или структуры муниципальной службы. После завершения профессиональной переподготовки лиц муниципальной службы по ее итогам может быть присвоена дополнительная квалификация государственному служащему.

Сроки освоения образовательных программ для профессиональной переподготовки муниципальных служащих г. Воронежа представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Сроки освоения образовательных программ для профессиональной переподготовки муниципальных служащих г. Воронежа

Вид образовательной программы для переподготовки муниципальных служащих г. Воронежа	Сроки освоения образовательной программы
Переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности	Более 500 аудиторных часов
Переподготовка для получения дополнительной квалификации	Более 1000 часов, в том числе более 75 процентов аудиторных часов.

Повышение квалификации муниципальных служащих г. Воронежа проводится на протяжении всего периода замещения муниципальной

должности. Закрепленная периодичность для повышения квалификации указывает на ее проведении по мере необходимости в случаях, которые обозначены выше, но не реже одного раза в три года.

Также стоит отметить, что повышение квалификации – обязательная процедура для всех сотрудников муниципальной службы г. Воронежа.

Алгоритм организации работы по профессиональному обучению, подготовки, переподготовки и повышению квалификации муниципальных служащих г. Воронеж представлен на рисунке 19.

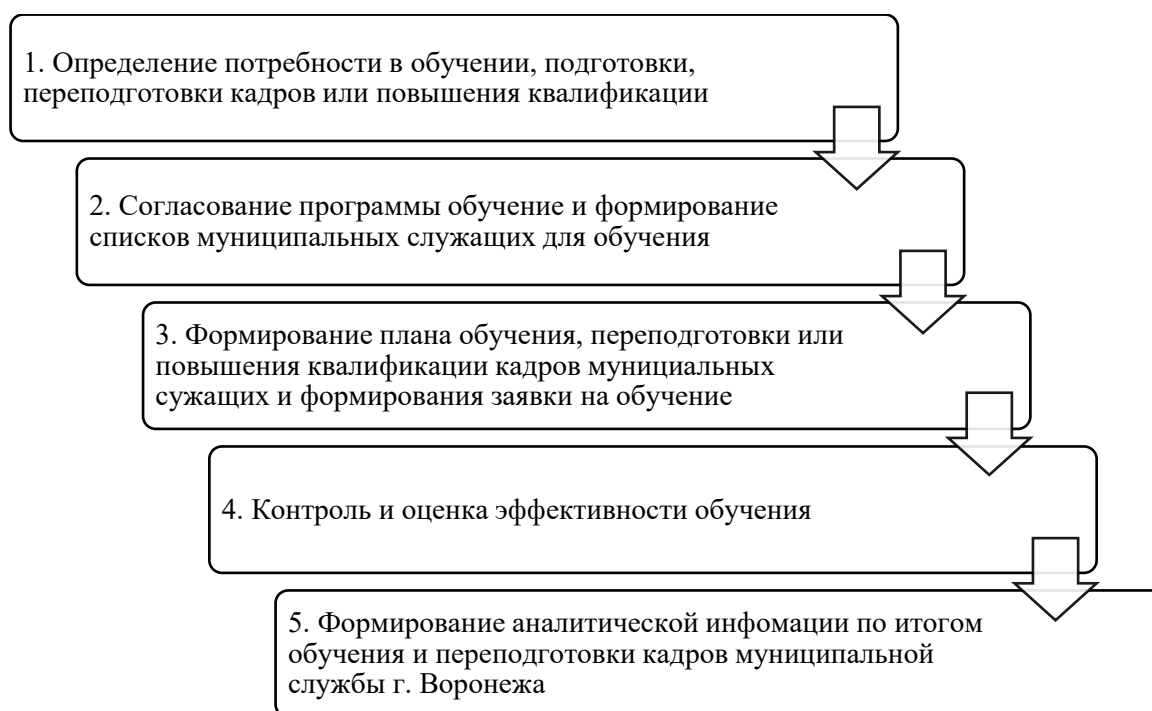


Рисунок 19 – Алгоритм организации работы по профессиональному обучению, подготовки, переподготовки и повышению квалификации муниципальных служащих г. Воронеж

По рисунку 19 видно, что процесс организации обучения, подготовки, переподготовки кадров, а также повышению квалификации муниципальных служащих г. Воронеж содержит 5 основных этапов.

Определение потребности в обучении управление муниципальной службы осуществляет до 1 августа текущего года. Первоочередном порядке

на обучение направляются лица, которые являются кандидатами на перевод на вышестоящую должность или должность иной специализации.

В период формирования потребностей в муниципальных кадрах не учитываются следующие категории государственных работников:

- сотрудники, которые на данный момент проходят заочное обучение в высших учебных заведениях или аспирантуре;
- сотрудники, который на момент формирования ведомостей по потребности кадров уже проходят дополнительное профессиональное обучение;
- граждане, которые уже достигли максимального возраста прибывания на государственную службу;
- лица, которые находятся в длительных отпусках, например, по уходу за ребенком;
- сотрудники, которые прошли курс переподготовки или окончили высшее учебное заведение в течение последних двух лет.

Далее сроком до 15 августа на основе сформированной потребности в обучении муниципальных служащих согласовывается программа обучения, а также формируются списки лиц, которые в очередном году будут направлены на обучения. В списке указывается объем и форма обучения.

«В срок до 20 августа текущего года направляет в управление делами, учета и отчетности администрации городского округа город Воронеж информацию о планируемом количестве лиц, направляемых на обучение» [2].

«В срок до 1 сентября текущего года готовит план профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров на очередной год» [2].

В срок до 1 декабря текущего года формируется заявка на обучения муниципальных служащих, которая включает следующие позиции:

- «наименование программы и ее объем (количество часов);
- форма обучения (в том числе дистанционное обучение);
- список лиц, направляемых на обучение» [2].

Заявка (предложения) на обучение направляется главе городского округа город Воронеж и в управление государственной службы и кадров правительства Воронежской области.

При формировании местного бюджета на очередной год обязательно учитывается план профессионального обучения и переподготовки муниципальных служащих.

«На основании заявки на обучение формируется государственный (муниципальный) заказ, который размещается в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21.07.2005 N 94-ФЗ "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд" в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих лицензию на проведение профессиональной переподготовки и повышения квалификации и государственную аккредитацию» [2].

После того, как составлен договор для исполнения государственного заказа формируется график, в соответствии с которым будут отправляться на обучение, переобучение и повышение квалификации сотрудники государственных служб г. Воронежа.

После завершения обучающего процесса сотруднику органов муниципального образования выдается документ, который содержит информацию о пройденном курсе и успехе обучающегося. Диплом прикрепляют к делу государственного служащего г. Воронежа.

Ежегодно до 15 декабря управление муниципальной службы должен сформировать годовой отчет и аналитическую информацию об итогах прохождения обучения, подготовки, переподготовки или повышения квалификации муниципальных сотрудников г. Воронежа. «Копия отчета направляется в управление государственной службы и кадров правительства Воронежской области» [2].

Далее проанализируем процесс обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих г. Белгорода.

В соответствии с вышеуказанными нормативными актами основанием для переподготовки кадров муниципальных служащих г. Белгорода осуществляется в трех случаях, которые указаны на рисунке 20.

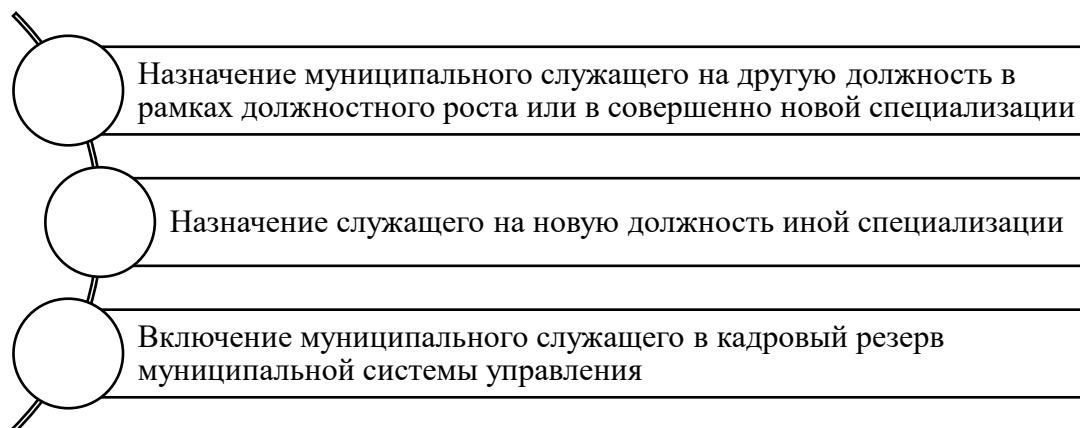


Рисунок 20 – Основания для профессиональной переподготовки муниципальных служащих г. Белгорода

Кроме указанных на рисунке 20 основанием для проведения переподготовки муниципальных кадров г. Белгорода служат результаты аттестации государственного служащего.

При формировании списка на обучение муниципальных служащих г. Белгорода преимущество отдается следующим категориям служащих:

- при нахождении в кадровом резерве менее одного года на должности не ниже начальника подразделения,
- возраст до 40 лет,
- стаж работы в муниципальном управлении не меньше 1 года или стаж работы на руководящей должности не меньше 2 лет.

Для осуществления профессиональной подготовки муниципальных кадров г. Белгорода на конкурсной основе производится отбор в обучение в высшие учебные заведения региона на бюджетной основе при условии, что после обучения лицо обязано в течение пяти лет осуществлять свою профессиональную деятельность на государственной службе. В случае

неисполнения вышеуказанного обязательство без наличия уважительной причины, муниципальный служащий обязан возместить местному бюджету денежные средства, которые были потрачены на его обучения.

Руководителям структурных подразделений муниципального управления рекомендуется для кадрового обеспечения соблюдать следующие принципы:

- в первоочередном порядке на профессиональную подготовку, переподготовку и повышении квалификации муниципальных служащих г. Белгорода направляются служащие в соответствии с согласованными в установленном порядке квотами;
- заключать с муниципальными служащими договоры на обучении при прохождении конкурсного отбора для обучения в высшие учебные заведения;
- ежегодно при формировании местного бюджета учитывать расходы на подготовку, переподготовку и повышении квалификации муниципальных служащих г. Белгорода.

Алгоритм организации процесса обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих г. Белгорода предоставлен на рисунке 21.

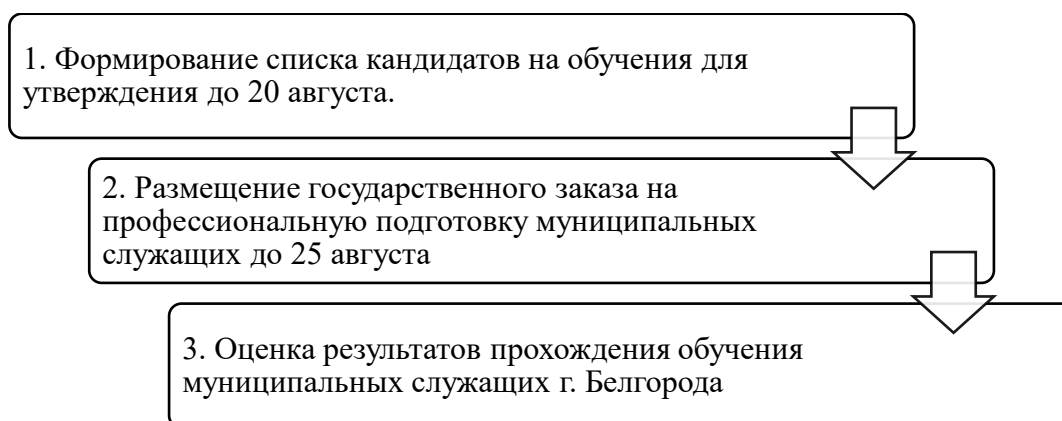


Рисунок 21 – Алгоритм организации работы по профессиональному обучению, подготовки, переподготовки и повышению квалификации муниципальных служащих г. Белгорода

По рисунку 21, можно сказать, что списки кандидатов на обучение и переподготовку муниципальных кадров должен быть сформирован до 20 августа текущего года. Далее «аппарату губернатора области до 25 августа необходимо разместить на конкурсной основе государственный заказ на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных гражданских служащих в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих лицензию на проведение профессиональной переподготовки и повышение квалификации гражданских служащих и государственную аккредитацию, через государственное специализированное учреждение "Фонд государственного имущества Белгородской области"» [3].

Обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации муниципальных служащих г. Белгорода осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования в порядке межбюджетных отношений.

Далее проанализируем процесс обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих г. Волгограда. «Профессиональное развитие муниципальных служащих г. Волгограда направлено на поддержание и повышение муниципальных служащих г. Волгограда уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию» [4].

Профессиональное развитие муниципальных служащих г. Волгограда осуществляется на основе закон Волгоградской области от 11.02.2008 N 1626-ОД (ред. от 30.06.2021) "О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области" и проводится на всех этапах прохождения государственной службы.

Основания для отправления муниципальных служащих г. Белгорода на профессиональное развития представлены на рисунке 22.

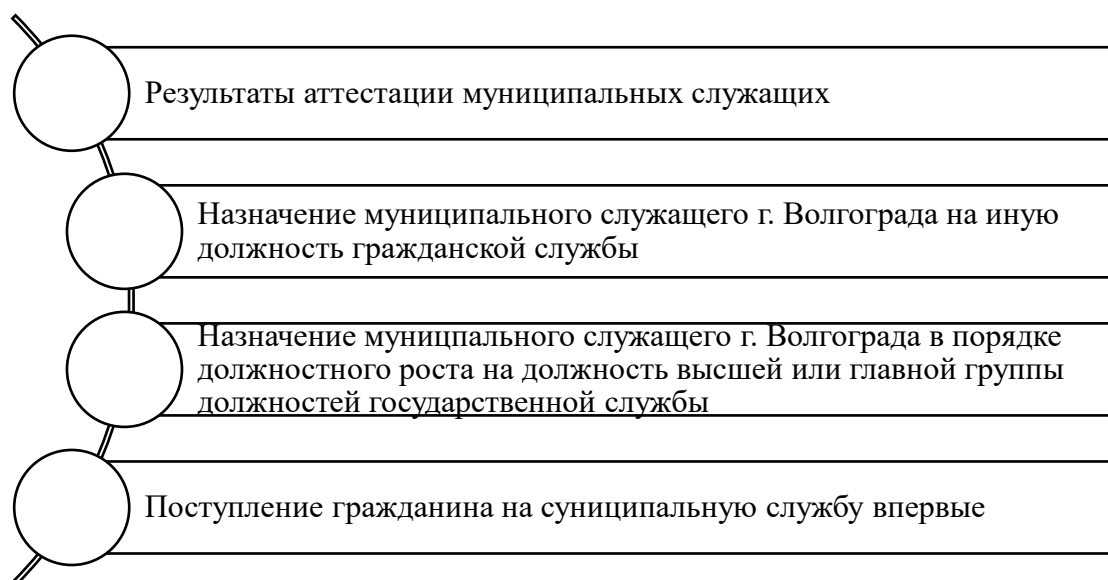


Рисунок 22 – Основания для профессионального развития муниципальных служащих г. Волгограда

Процесс внедрения и реализации мероприятий, направленных на повышения профессиональных знаний муниципальных служащих г. Волгограда осуществляется по следующим направлениям:

- путем выполнения государственного заказа по контрактной системы в соответствии с положением о профессиональном развитии государственных служащих г. Волгограда;
- в рамках государственного задания в порядке, установленном Правительством Российской Федерации или нормативными правовыми актами Волгоградской области и г. Волгограда;
- посредством обучения в специализированных образовательных учреждениях за счет бюджетных средств в соответствии с положением о дополнительном профессиональном образовании служащих г. Волгограда.

Процесс обучения по направлению совершенствования профессиональных знаний и умений сотрудников органов самоуправления г. Волгограда осуществляется как с отрывом от производства, в том числе и за

пределами региона и страны, так и в процессе выполнения основных своих должностных обязанностей.

Для эффективности проводимого обучения сотруднику государственных органов г. Волгограда создаются максимально комфортные условия для повышения своих профессиональных знаний.

Дополнительное профессиональное образование муниципальных служащих г. Волгограда осуществляется в специализированных организациях, которые имеют государственный образовательный сертификат на предоставления услуг дополнительного профессионального образования муниципальным служащим.

Государственный заказ на мероприятия по профессиональному развитию гражданских служащих Волгоградской области на очередной год включает в себя:

- государственный заказ на дополнительное профессиональное образование гражданских служащих, в том числе за пределами территории Российской Федерации;
- государственный заказ на иные мероприятия по профессиональному развитию муниципальных служащих г. Волгограда.

Проанализировав процесс организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих трех объектов исследования, можно сделать следующие выводы. Только в г. Воронеже обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется на основе местного Положения администрации городского округа от 28 июня 2013 года N 582 «Положения о профессиональной подготовке кадров администрации городского округа город Воронеж», которое содержит все основные моменты по организации данного процесса. в г. Белгороде и г. Волгограде отсутствуют узконаправленные нормативные акты, которые регламентируют деятельность по профессиональному развитию муниципальных служащих.

2.3 Анализ направления развития государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж

Проанализировав профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в предыдущем параграфе, можно отметить, что данная деятельность осуществляется в соответствии с требованиями федерального и областного законодательства.

За период 2018-2022 гг. прошли обучение 2301 муниципальных служащих г. Воронежа в соответствии с государственными контрактами на оказание образовательных услуг. По завершению обучения, муниципальные служащие сдают аттестацию, по которым возможно оценить эффективность обучения.

Для повышения квалификации муниципальных служащих г. Воронежа привлекаются высококвалифицированный педагогический состав, программы обучения постоянно расширяются и обновляются, а также используются современные формы и методы обучения.

Активно используется практика прохождения обучения без отрыва от основной муниципальной службы, когда обучения проводится в выходной день сотрудников. Кроме того, можно отметить, что в государственных органах самоуправления введена система замещения вакантных должностей на основе конкурсного отбора, который осуществляется на основе основных критерий, предъявляемых к государственным служащим. При этом в процессе проведения аттестаций работников, принятия решения по конкурсным позициям, а также в разбирательстве спорных вопросов привлекаются независимые эксперты, которые разбираются в государственной службе, но при этом не имеют личных интересов в отношении конкретного сотрудника.

В общем можно сказать, что процесс развития муниципальных служащих проходит в достаточно активном режиме на всех направлениях

кадровой работы. Но несмотря на это, сегодня есть ряд нерешенных проблем в сфере профессионального развития муниципальных служащих г. Воронежа.

Здесь стоит еще раз отметить, что направления развития муниципальных служащих г. Воронежа зависят от общих тенденций развития государственной службы РФ, которые регулируются федеральными и региональными нормативными актами. Поэтому любые изменения в сфере государственного управления влечет за собой изменения норм и правил для муниципального управления, что требует мониторинг и немедленное реагирование на изменение в федеральном законодательстве.

В направлении развитии системы дополнительного образования муниципальных служащих концентрация происходит на повышении качества подготовки, а также развития муниципальных служащих, которые отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.

В направлениях развития муниципальных служащих г. Воронежа необходимо рассмотреть возможность расширения функций и полномочий, которые приведут к расширению должностных обязанностей. Необходимо сконцентрироваться на систему наставничества для повышения эффективности адаптации и обучения нового сотрудника.

За развитие муниципальных служащих г. Воронежа несет ответственность Управление государственной службы и кадров г. Воронежа.

Основные направления развития муниципальных служащих г. Воронеж представлены на рисунке 23.

По рисунку 23, можно сказать, что все направления по развитию муниципальных служащих направлены на повышение государственного управления г. Воронежа.

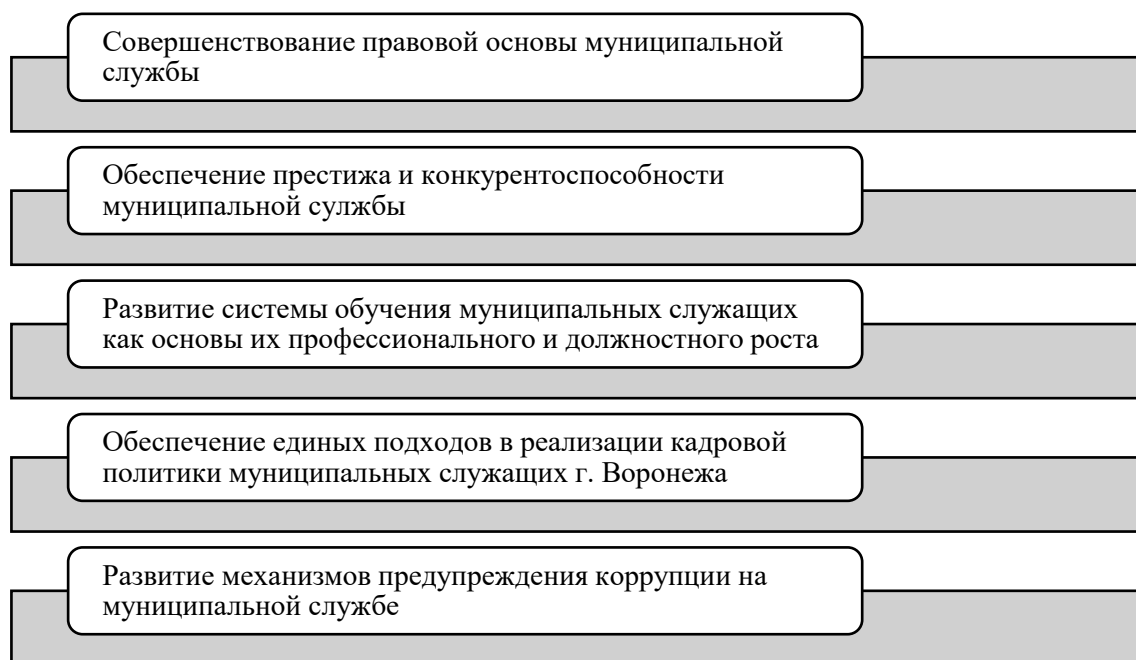


Рисунок 23 - Основные направления развития муниципальных служащих г. Воронежа

Основные результаты по реализации направлений развития муниципальных служащих г. Воронежа:

- правовое регулирование муниципальных кадров осуществляется в соответствии с изменениями, которые вносятся в федеральное законодательство;
- увеличится эффективность формирования высокопрофессионального кадрового состава муниципальных служащих;
- создание качественного кадрового резерва муниципальных служащих г. Воронежа и его использование;
- повышение уровня профессионального развития муниципальных служащих г. Воронежа за счет использования современных программ дополнительного образования, которые максимально полно соответствуют специфике деятельности муниципальных служащих;

- повышение ответственности муниципальных служащих за результаты работы;
- минимизация количества правонарушений, связанных с коррупцией;
- повышение престижности гражданской службы.

Перспективными направлениями конкурентно профессионального развития муниципальных служащих г. Воронежа включает в себя:

- фокусирование внимание органов государственной власти на совершении и модернизации процесса дополнительного образования;
- использование в практике не только классических форм обучения с предоставлением информации по выбранной специализации, но и внедрение новых практических форм обучения, например, семинаров, мастер-классов, тренингов и других видов подобных обучений, которые направлены в первую очередь на практическое применение имеющихся знаний и практик;
- организация активного участия сотрудников государственных служб в профессиональных конференциях, служебных стажировок в других регионах, круглых столах для возможности изучения опыта работы государственных служащих;
- мотивирование государственных служащих на самостоятельное обучение, которое заключается в изучение тематических материалов, которые соответствуют сфере деятельности, а также использование информационных ресурсов, которые функционируют на базе федерального проекта по информационному обеспечению государственных служащих в процессе их профессиональной деятельности.

По 2 главе исследования можно сделать вывод, что по основным экономическим показателям воронежской промышленности, она находится в состоянии стагнации. По данным начала 2021 г., степень износа основных фондов предприятий Воронежа – 47,3 %. Особое внимание администрации

города стоит обратить на вопросы безработицы, повышения уровня дохода граждан, а также на развитии инвестиционной привлекательности городских предприятий для развития экономики города и повышения качества жизни местного населения.

Проанализировав процесс организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих трех объектов исследования, можно сказать, что только в г. Воронеже обучение, подготовка, переподготовка и повышении квалификации осуществляется на основе местного Положения администрация городского округа от 28 июня 2013 года N 582 «Положения о профессиональной подготовке кадров администрации городского округа город Воронеж», которое содержит все основные моменты по организации данного процесса. в г. Белгороде и г. Волгограде отсутствуют узконаправленные нормативные акты, которые регламентируют деятельность по профессиональному развитию муниципальных служащих.

Процесс по профессиональному обучению гражданских служащих исследуемых муниципальных образований проводится на всех этапах прохождения государственной службы. При этом факты и результаты от участия сотрудника в профессиональных мероприятиях, направленных на развитие профессиональных качеств и получения дополнительных знаний, учитываются в процессе проведения аттестации сотрудника и в вопросах решения по назначению на новую должность. Профессиональное обучение и повышение квалификации муниципальных служащих помогает создать резерв управленческого персонала для органов государственной власти.

3 Перспективы развития системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж

3.1 Направления развития системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих

Проанализировав действующую на сегодняшнее время профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в г. Воронеже, было установлено, что данная деятельность осуществляется в соответствии с требованиями федерального и областного законодательства.

Также стоит отметить, что за период 2018-2022 гг. прошли обучение 2301 муниципальный служащий г. Воронежа в соответствии с государственными контрактами на оказание образовательных услуг. По завершению обучения, муниципальные служащие сдают аттестацию, по которым возможно оценить эффективность обучения.

Для повышения квалификации муниципальных служащих г. Воронежа привлекаются высококвалифицированный педагогический состав, программы обучения постоянно расширяются и обновляются, а также используются современные формы и методы обучения.

Процесс развития муниципальных служащих проходит в достаточно активном режиме на всех направлениях кадровой работы. Но несмотря на это, сегодня есть ряд нерешенных проблем в сфере профессионального развития муниципальных служащих г. Воронежа.

Проанализировав общие направления развития муниципальных служащих г. Воронежа, можно сказать, что они зависят от общих тенденций развития государственной службы РФ, которые регулируются федеральными и региональными нормативными актами. Поэтому любые изменения в сфере

государственного управления влечет за собой изменения норм и правил для муниципального управления, что требует мониторинг и немедленное реагирование на изменение в федеральном законодательстве.

В направлении развитии системы дополнительного образования муниципальных служащих концентрация происходит на повышении качества подготовки, а также развития муниципальных служащих, которые отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.

В направлениях развития муниципальных служащих г. Воронежа необходимо рассмотреть возможность расширения функций и полномочий, которые приведут к расширению должностных обязанностей. Необходимо сконцентрироваться на систему наставничества для повышения эффективности адаптации и обучения нового сотрудника.

За развитие муниципальных служащих г. Воронежа несет ответственность Управление государственной службы и кадров г. Воронежа.

Учитывая вышеизложенную информацию, рекомендуется к внедрению мероприятия, которые указаны в таблице 8.

Таблица 8 – Мероприятия для развития системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих

Мероприятие	Описание
Формирование единого образовательного пространства по обучению, подготовке, переподготовке и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.	«Активное использование образовательных курсов, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме, в том числе с использованием единого специализированного информационного ресурса и иных информационных систем» [1].
Разработка профессионально-квалификационной модели и критерии оценки муниципальных служащих.	«Модель муниципального служащего определит профессионализм и квалификацию работника. Так как муниципальная служба несет в себе обязанности работы с населением, включение профессиональной характеристики и личностных особенностей будет играть важную роль» [3].

Продолжение таблицы 8

Мероприятие	Описание
Внедрение новых форм обучения с учетом персонального подхода к каждому муниципальному служащему.	«Применение не только аудиторского обучения, но и проведение тематических семинаров, тренингов, мастер-классов и иных мероприятий, которые направлены преимущественно на ускоренное приобретение муниципальными служащими новых знаний и умений» [7].

Проанализировав таблицу 8, можно сказать, что основные предложенные мероприятия направлены на:

- фокусирование внимание органов государственной власти на совершении и модернизации процесса дополнительного образования;
- использование в практике не только классических форм обучения с предоставлением информации по выбранной специализации, но и внедрение новых практических форм обучения, например, семинаров, мастер-классов, тренингов и других видов подобных обучений, которые направлены в первую очередь на практическое применение имеющихся знаний и практик;
- организация активного участия сотрудников государственных служб в профессиональных конференциях, служебных стажировок в других регионах, круглых столах для возможности изучения опыта работы государственных служащих;
- мотивирование государственных служащих на самостоятельное обучение, которое заключается в изучение тематических материалов, которые соответствуют сфере деятельности, а также использование информационных ресурсов, которые функционируют на базе федерального проекта по информационному обеспечению государственных служащих в процессе их профессиональной деятельности.

В целях формирования у молодых гражданских служащих профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей, ознакомления с особенностями прохождения государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствующем государственном органе осуществляется рекомендуется наставничество.

Рассмотрим профессионально-квалификационную модель и критерии, по которым возможно оценить эффективность обучения муниципальных служащих более подробно. Стоит отметить, что оценочный процесс заключается в сравнении имеющегося результата от обучения с эталоном, который должен включать позиции профессиональных характеристик и личных особенностей сотрудников органов государственной власти. При формировании критериев оценки стоит помнить, что основа муниципальной службы заключается в работе с населением и предоставляемых ей запрашиваемых услуг.

Профессионально-квалификационная модель муниципального служащего представлена в таблице 9.

Таблица 9 – Профессионально-квалификационная модель муниципальных служащих г. Воронежа

«Критерии оценки	Составляющие
Профессиональные знания	Знание основ экономики и права, а также социально-политических аспектов становления общества; основ государственных и муниципальных управлений; порядка подготовок, согласований и принятий муниципальных правовых актов; Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, издаваемых в соответствии с ними иных нормативных правовых актов Российской Федерации» [12].

Продолжение таблицы 9

Критерии оценки	Составляющие
Личностные качества	Умение эффективно планировать рабочее время и организовывать работу; оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, организовывать и обеспечивать выполнение задач; вести деловые переговоры, публично выступать, анализировать и прогнозировать, учитывать мнения сотрудников; сотрудничать с коллегами, государственными и муниципальными служащими иных органов местного самоуправления; организовывать работу по эффективному взаимодействию с иными органами местного самоуправления, государственными органами Российской Федерации; выстраивать межличностные отношения и мотивировать поведение подчиненных служащих, формировать эффективное взаимодействие в коллективе; руководить подчиненными служащими, что заключается в умении определять перспективность целей и задач деятельности подразделений; распределять обязанности между государственными и муниципальными служащими; принимать конструктивные решения и нести ответственность за их реализацию; оптимально использовать потенциальные возможности подчиненных служащих, технические возможности и ресурсы для обеспечения» [2].

Учитывая сформулированные критерии профессионально-квалификационная модели муниципального служащего г. Воронежа стоит отметить, что есть много подходов к оценке персонала, но все они имеют субъективный характер, поэтому в данном случае предлагается использовать экспертный анализ. В качестве экспертов должны выступать лица, которые имеют наилучшую профессиональную подготовку и имеют опыт на руководящих должностях в гражданской службе.

В таблице 10 представлена оценка уровня профессиональных знаний, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей муниципальных служащих г. Воронежа.

Таблица 10 – Бальная оценка профессиональных знаний муниципальных служащих г. Воронежа

Перечень знаний	Оценка	
	Балы	Характеристика оценки
Знание Конституции РФ применительно к исполнению своих должностных обязанностей, прав и ответственности	9-10	Обладает очень высокими знаниями
	7-8	Обладает высокими знаниями
	4-6	Знания удовлетворительные
	1-3	Знания минимальные
Знание Федеральных законов и нормативных правовых актов применительно к исполнению своих должностных обязанностей	9-10	Обладает очень высокими знаниями
	7-8	Обладает высокими знаниями
	4-6	Знания удовлетворительные
	1-3	Знания минимальные
Знание нормативно-правовых и нормативных актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления применительно к исполнению своих должностных обязанностей	9-10	Обладает очень высокими знаниями
	7-8	Обладает высокими знаниями
	4-6	Знания удовлетворительные
	1-3	Знания минимальные

По таблице 10, можно сказать, что основные параметры, по которым осуществляется оценка профессиональных знаний муниципальных служащих г. Воронежа должна включать освоение основных положений Конституции РФ, которые непосредственно относятся к исполнению должностных обязанностей, а также знание федеральных и региональных нормативно-правовых и правовых актов, которые востребованы при выполнении профессиональных задач муниципальных служащих.

Переквалификация муниципальных служащих обязательно должна учитывать определенные принципы и производиться с использованием совокупности организационных мер, которые регулируют обучающий процесс муниципального служащего.

От масштабов, эффективности и содержания образовательной деятельности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих зависит эффективное формирование кадрового потенциала и высокого уровня подготовки муниципальных служащих.

3.2 Совершенствование регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж

Одна из главных направлений в поддержке системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж – совершенствование правового регулирования данного вопроса.

Хотя стоит отметить, что сегодня правовому регулированию системы обучения, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих в России уделяется достаточное внимание, но существующие правовые акты не всегда систематизированы, а правовые позиции порой носят дискретный характер. Это препятствует возможности организации эффективного процесса по профессиональному обучению, подготовки и переподготовки муниципальных служащих.

Для регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих было предложено:

- разработать и внедрить новый раздел по подготовке муниципальных кадров, их обучения и переподготовки в национальный закон «Об образовании»;
- разработанный раздел необходимо включить такие понятия, как: муниципальный служащий, подготовка государственных служащих, которые позволят сформировать всестороннюю систему научных специально-предметных знаний, умений и навыков; понимания социальной значимости государственного служащего; повышение профессиональной квалификации муниципального служащего; переподготовка муниципального служащего; государственная

- политика в области подготовки, повышения профессиональной квалификации и переподготовки государственных служащих, которая является направляющей и регулирующей деятельностью государства по обеспечению в современных условиях и в перспективе эффективного функционирования и развития этой сферы, стратегическое направление развития управления последней;
- представленный новый раздел добавить положение о приоритетных характеристиках государственной политики в области подготовки, повышения профессиональной квалификации и переподготовки государственных муниципальных кадров в г. Воронеже». В данном аспекте должны рассматриваться конкретные потребности рассматриваемого региона с учетом текущей ситуации с муниципальными кадрами, а также перспектив развития региона и экономики в целом.

Для реализации вышеизложенных направлений по регулированию и поддержке системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж необходимо муниципальным властям административной единицы разработать предложения, направленные на коррекцию и систематизацию, а также на возможное согласование правового регулирования деятельности региональных систем образования государственных служащих, а именно:

- конкретизацию и вывод по основным терминам;
- обозначение категорий граждан и сотрудников, которые относятся к муниципальным служащим;
- перечисление образовательных структур и образований, которые имеют право осуществлять подготовку муниципальных служащих;
- определение приоритетных целей образовательного процесса муниципальных служащих;

- разработка и утверждение региональных стандартов по обучению, переобучению и повышению квалификации муниципальных служащих;
- разработка алгоритма составления программ по обучению муниципальных служащих;
- разработка и внедрения новых технологий коммуникационной и информационной направленности для обучения муниципальных служащих;
- разработка новых технологий для оценки эффективности проводимого образовательного процесса муниципальных служащих;
- оценить предполагаемые результаты от внедрения новых положений.

Под государственными (муниципальными) служащими г. Воронежа должны пониматься лица, которые осуществляют свою трудовую деятельность на должности муниципальной службы в администрации городского округа г. Воронежа.

Под профессиональной подготовкой муниципальных служащих г. Воронежа должна рассматриваться профессиональная переподготовка кадров и повышение квалификации государственных служащих.

Основная цель профессиональной подготовки кадров заключается в закреплении и развитии имеющихся знаний и умений, а также в приобретении новых знаний и умений, которые позволят повысить эффективность исполнения должностных и функциональных обязанностей в соответствии с занимаемой должностью.

Профессиональной переподготовкой подлежат лица, которые имеют высшее профессиональное образование, но которым необходимо освоить новые знания, умения и навыки для исполнения новых видов профессиональной деятельности, а также для присвоения дополнительной квалификации.

Повышение квалификации заключается в процессе обучения теоретическим и практическим знаниям в случае повышения требований к уровню квалификации для возможности освоения современных методов решения профессиональных задач.

Необходимо создать условия, которые позволят мотивировать региональные власти на разработку и внедрения новых мероприятий, направленных на совершенствование правового регулирования системы подготовки, переподготовке и повышения квалификации муниципальных служащих, а также использования опыта национальных систем по повышению профессиональных качеств у сотрудников государственной власти.

3.3 Обоснование организационно-экономического механизма регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж

Предложенные мероприятия, которые направлены на развитии системы образования муниципальных служащих, направлены в первую очередь на повышение качества подготовки, а также развития муниципальных служащих, которые отражаются в индивидуальных планах профессионального развития.

В рамках данной работы были предложены следующие мероприятия:

- «формирование единого образовательного пространства по обучению, подготовке, переподготовке и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих. Стимулирование активного использования образовательных курсов, доступ к которым предоставляется гражданским служащим в дистанционной форме, в том числе с использованием единого специализированного информационного ресурса и иных информационных систем;

- разработка профессионально-квалификационной модели и критерии оценки муниципальных служащих;
- внедрение новых форм обучения с учетом персонального подхода к каждому муниципальному служащему, которое предполагает составление индивидуальной программы обучения с учетом имеющихся знаний и профессиональных умений;
- внедрения и комбинирование классических форм обучения с практическими способами, где инициируются рабочие ситуации и пути их решения. Например, мастер классы, тренинги и семинары;
- привлечение и активное участие сотрудников государственной службы в круглых столах, конференциях и других мероприятиях для возможности учета опыта других структур;
- мотивирование муниципальных сотрудников на самостоятельное обучение, изучение профессиональной информации и использование государственных муниципальных порталов, который содержит образовательный материал для самостоятельного обучения.

Финансовые затраты на реализацию предложенных мероприятий отражены в таблице 11.

Таблица 11 – Финансовые затраты на реализацию предложенных мероприятий для развития системы обучения муниципальных служащих г. Воронежа

Мероприятие	Затраты, тыс. руб.
Формирование единого образовательного пространства по обучению, подготовке, переподготовке и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих.	1020
Разработка профессионально-квалификационной модели и критерии оценки муниципальных служащих.	450
Внедрение новых форм обучения с учетом персонального подхода к каждому муниципальному служащему.	850
Всего	2320

По таблице 11, можно сказать, что для реализации предложенных мероприятий по совершенствованию механизма регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронежа потребуется 2320 тыс. руб.

Для того, чтобы определить, как окажет влияние на механизм регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж необходимо определить, как они скажутся на работе отдельного государственного служащего.

В соответствие с разработанной профессионально-квалификационной модели оценки муниципальных служащих с выделением критерий, которые предъявляются к должностям муниципальной службы будем анализировать результаты знаний по представленной бальной шкале. Поскольку работа государственных служащих в большинстве случаев носит идентичный характер и связана с работой по оказанию услуг и консультирования граждан РФ, то можно выделить общие критерии оценки эффективности муниципальных служащих:

- «знание законодательства РФ и нормативных документов, связанных с муниципальной службой в РФ;
- знание положения о работе структурного подразделения, положения об отделе этого структурного подразделения;
- владение компьютерной техникой на уровне уверенного пользователя и умение пользоваться программными продуктами, используемыми в работе отдела;
- умение разработки нормативных и иных правовых актов по направлению деятельности;

- умение вести служебный документооборот, исполнения служебных документов, подготовки проектов ответов на обращения организаций и граждан;
- владение приемами выстраивания межличностных отношений, умение вести деловые переговоры и составлять деловые письма;
- умение эффективно планировать служебное время, анализировать деятельность в порученной сфере» [1].

За одну рабочую смену муниципальный служащий предоставляет услуги 15-20 гражданам. На каждое обращение затрачивается 20-30 минут.

Можно так же посчитать норму обслуживания для сотрудника администрации по формуле:

$$N_{об} = \frac{T_{см}}{N_{вр.об.}}, \quad (1)$$

где «N об – норма обслуживания производственных субъектов;

T см – длительность смены, мин.;

N вр. об. – норма времени обслуживания единицы оборудования, одного рабочего места и т.д.» [4].

Смена государственного (муниципального) служащего равна 8 часам, а время обслуживания одного клиента – 25 мин. Норма обслуживания для одного муниципального служащего в смену составляет:

$$N_{об} = \frac{480}{25} = 19 \text{ чел.}$$

Из приведенных расчетов видно, что норма обслуживания для одного муниципального служащего за смену составляет 19 человек.

На сегодняшний день муниципальные служащие г. Воронежа обслуживают в среднем 14 чел. в день, что является меньше нормативного

значения. После прохождения обучения и повышения квалификации в соответствии с предложенными мероприятиями по мнениям экспертов данный показатель будет выполняться на 100%, что в конечном итоге повлияет на эффективность общей деятельности администрации г. Воронежа и социального климата в городе.

В таблице 12 представлена изменения по критериям оценки муниципальных служащих г. Воронежа до и после внедрения предложенных мероприятий.

Таблица 12 – Изменения по критериям оценки муниципальных служащих Г. Воронежа до и после внедрения предложенных мероприятий

Критерии оценки	Оценка, баллы	
	До внедрения мероприятий	После внедрения предложенных мероприятий
Знание Конституции РФ применительно к исполнению своих должностных обязанностей, прав и ответственности, баллы	6	9
Знание Федеральных законов и нормативных правовых актов применительно к исполнению своих должностных обязанностей	7	9
Знание нормативно-правовых и нормативных актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления применительно к исполнению своих должностных обязанностей	6	8
Умение вести служебный документооборот, исполнения служебных документов, подготовки проектов ответов на обращения организаций и граждан	7	10
Владение приемами выстраивания межличностных отношений, умение вести деловые переговоры и составлять деловые письма	5	7

Продолжение таблицы 12

Критерии оценки	Оценка, баллы	
	До внедрения мероприятий	После внедрения предложенных мероприятий
Умение эффективно планировать служебное время, анализировать деятельность в порученной сфере	5	8
Итого:	36	51

По таблице 12, можно сказать, что по всем критериям оценки муниципальных служащих г. Воронежа после внедрения предложенных мероприятий показатели улучшились. После внедрения мероприятий по совершенствованию и поддержанию системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж эффективность их работы увеличится на 41,6%, что повысит соответственно и качество предоставляемых муниципальных услуг.

Проанализировав общие направления развития муниципальных служащих г. Воронежа, можно сказать, что они зависят от общих тенденций развития государственной службы РФ, которые регулируются федеральными и региональными нормативными актами. Поэтому любые изменения в сфере государственного управления влечет за собой изменения норм и правил для муниципального управления, что требует мониторинг и немедленное реагирование на изменение в федеральном законодательстве. На основе проведенного анализа существующей системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных служащих) г. Воронежа были предложены три основные мероприятия:

- формирование единого образовательного пространства по обучению, подготовке, переподготовке и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих;

- разработка профессионально-квалификационной модели и критерии оценки муниципальных служащих г. Воронежа;
- внедрение новых форм обучения с учетом персонального подхода к каждому муниципальному служащему.

Для реализации предложенных мероприятий по совершенствованию механизма регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронежа потребуется 2320 т. р.

По прогнозным данным после обучения, переобучения и повышения квалификации с учетом внедрения предложенных мероприятий норма по обслуживанию граждан повысится до 100%, что в конечном итоге будет влиять на эффективность работы органов государственной власти г. Воронежа и повышения доверия и социальной удовлетворенности местного населения.

По итогам всех критерий оценки эффективности обучения муниципальных служащих г. Воронежа после применения предложенных мероприятий, показатели улучшились, что говорит о целесообразности их внедрения.

После внедрения мероприятий по совершенствованию и поддержанию системы обучения, подготовки, и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж эффективность их работы увеличится на 41,6%, что повысит соответственно и качество предоставляемых муниципальных услуг.

Заключение

В результате написания работы был проведен анализ теоретического материала по теме исследования, а также проанализирован объект исследования системы обучения и переподготовки государственных служащих муниципального образования – г. Воронеж.

Анализ нормативных документов, федеральных законов показал, что они содержат только общие положения по вопросам организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих. «Отсутствуют должностные регламенты муниципальных служащих, которые следует разрабатывать в рамках пилотного проекта на уровне субъектов РФ. При этом следует учесть, что критерии эффективности деятельности муниципальных служащих должны быть взаимосвязаны с перечнем показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления, которые на сегодняшний день разработаны как для муниципальных районов, так и для поселений» [11, с.19].

Принципы обучения, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих основываются на общегражданские, профессиональные. Вышеизложенные принципы предполагают структурированный подход и изучения основ муниципального управления в качестве дисциплины, которая включает подсистемы самых разных научных направлений и дисциплин. При этом предоставляемые знания должны быть не просто заучены служащим в качестве абстрактных сведений, а предоставлены таким образом, чтобы можно их было использовать в своей профессиональной деятельности.

Кроме того, курсы по обучению муниципальных служащих должны включать не только теоретические знания, но и реальные управленческие сценарии, которые требуют решения. Для этого проводятся специальные

тренинги с имитацией служебных ситуаций и проигрывания способов их решения. Использование классического обучения в чередовании с тренингами и семинарами, дает возможность повысить эффективность обучения за счет внедрения практической части использования полученной информации.

В каждом муниципальном субъекте разрабатывается индивидуальный механизм оценки эффективности проведения обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Цель данного механизма проанализировать развития профессиональных качеств у кадров муниципальных структур.

По основным экономическим показателям воронежской промышленности, она находится в состоянии стагнации. По данным начала 2021 года, степень износа основных фондов предприятий Воронежа – 47,3 %. Особое внимание администрации города стоит обратить на вопросы безработицы, повышения уровня дохода граждан, а также на развитии инвестиционной привлекательности городских предприятий для развития экономики города и повышения качества жизни местного населения.

Проанализировав процесс организации обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих трех объектов исследования, можно сказать, что только в г. Воронеже обучение, подготовка, переподготовка и повышении квалификации осуществляется на основе местного Положения администрация городского округа от 28 июня 2013 года N 582 «Положения о профессиональной подготовке кадров администрации городского округа город Воронеж», которое содержит все основные моменты по организации данного процесса. в г. Белгороде и г. Волгограде отсутствуют узконаправленные нормативные акты, которые регламентируют деятельность по профессиональному развитию муниципальных служащих.

Профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им государственной гражданской службы Российской Федерации. Результаты участия гражданского служащего в

мероприятиях по профессиональному развитию могут учитываться при рассмотрении вопросов о его аттестации, направлении для участия в других мероприятиях по профессиональному развитию, назначении на иную должность государственной гражданской службы Российской Федерации в порядке должностного роста, в том числе о назначении на должность государственной гражданской службы Российской Федерации гражданского служащего, включенного в кадровый резерв государственного органа, а также о его премировании.

Перспективными направлениями профессионального развития муниципальных служащих г. Воронежа включает в себя: совершенствование системы дополнительного профессионального образования; проведение тематических семинаров, тренингов, мастер-классов и иных мероприятий, использование самостоятельного изучения муниципальными служащими образовательных материалов, активное использование образовательных курсов.

В заключении стоит отметить, что направления развития муниципальных служащих г. Воронежа зависят от общих тенденций развития государственной службы РФ, которые регулируются федеральными и региональными нормативными актами. Поэтому любые изменения в сфере государственного управления влечет за собой изменения норм и правил для муниципального управления, что требует мониторинг и немедленное реагирование на изменение в федеральном законодательстве.

Сопоставив технико-экономические характеристики трех объектов исследования, можно сделать вывод, что административные центры г. Воронежа и г. Волгограда имеют одинаковое количество жителей, чуть больше миллиона человек. В г. Белгороде население в 2,5 раза меньше.

Большую долю населения во всех трех административных единиц представляют русские (87-92%). Уровень безработицы также в одинаковых диапазонах от 1,6-1,9%.

Самая низкая средняя заработная плата в г. Волгограде, которая составляет 37025 р. Самый высокий размер среднего дохода среди населения в г. Воронеже - 45007р.

Доходы бюджета городского округа всех выше в г. Волгограде. Это можно объяснить тем, что в городе хорошо развита химическая промышленность, топливная, деревообрабатывающая. Дополнительно активно развивается туристическая отрасль.

В г. Белгороде и г. Волгограде есть кредиторская задолженность, которая в 2022 г. увеличилась на 89,6 и 62,5% соответственно. Кроме того, стоит отметить, что только в административной единице г. Белгород финансовый результат имеет отрицательное значение. В г. Воронеже и г. Волгограде финансовые результаты в 2022 году составили 289 319 т. р. и 89 319 т. р. соответственно.

Проанализировав общие направления развития муниципальных служащих г. Воронежа, можно сказать, что они зависят от общих тенденций развития государственной службы РФ, которые регулируются федеральными и региональными нормативными актами. Поэтому любые изменения в сфере государственного управления влечет за собой изменения норм и правил для муниципального управления, что требует мониторинг и немедленное реагирование на изменение в федеральном законодательстве. На основе проведенного анализа существующей системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных служащих) г. Воронежа были предложены три основные мероприятия: формирование единого образовательного пространства по обучению, подготовке, переподготовке и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих; разработка профессионально-квалификационной модели и критерии оценки муниципальных служащих г. Воронежа и внедрение новых форм обучения с учетом персонального подхода к каждому муниципальному служащему.

Для реализации предложенных мероприятий по совершенствованию механизма регулирования и поддержки системы обучения, подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронежа потребуется 2320 т. р.

После прохождения обучения и повышения квалификации в соответствии с предложенными мероприятиями по мнениям экспертов норма обслуживания клиентов будет выполняться на 100%, что в конечном итоге повлияет на эффективность общей деятельности администрации г. Воронежа и повышение социальной удовлетворенности граждан административного центра. Также по всем критериям оценки муниципальных служащих г. Воронежа после внедрения предложенных мероприятий показатели улучшились. После внедрения мероприятий по совершенствованию и поддержанию системы обучения, подготовки, и повышения квалификации государственных (муниципальных) служащих г. Воронеж эффективность их работы увеличится на 41,6%, что повысит соответственно и качество предоставляемых муниципальных услуг.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Белолипецкая А.Е. Интеграция кадровой политики в систему управления национальными проектами: коллективная научная монография / Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Белолипецкая А.Е. [и др.]; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Среднерусский институт управления (филиал). – Орел: Среднерусский ин-т упр. – фил. РАНХиГС, 2020. – 280 с.
2. Администрация городского округа город Воронеж Постановление от 28 июня 2013 года N 582 «Положения о профессиональной подготовке кадров администрации городского округа город Воронеж».
3. Балдина А.С. Теоретические аспекты профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих / А.С. Балдина // Административное и муниципальное право 4 (100) – 2016. – С. 282-286.
4. Белолипецкая А.Е. «Компетентностный инструментарий управления персоналом органов публичного управления в условиях цифровой трансформации» / Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Орел, 2021.
5. Борщевский Г.А., Калмыков Н.Н. современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих / Г.А. Борщевский, Н.Н. Калмыков // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-prioritety-professionalnogo-razvitiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih> (дата обращения: 19.09.2023).
6. Бочков П.В., Кожевников Р.В. Совершенствование управления персоналом в органах государственной власти / П.В. Бочков, Р.В. Кожевников // Электронный научный журнал «Вектор экономики» № 1, 2021.

7. Буташин Д.А. «Совершенствование системы подготовки и развития кадров государственного управления» / Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент) // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - Санкт-Петербург, 2021
8. Воронежская область в цифрах краткий статистический сборник, URL: <https://36.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Воронежская%20область%20в%20цифрах.%202022.pdf>.
9. Воронцов Л.Г. Организация дополнительного образования государственных служащих / Л.Г. Воронцов // Конференция: Современные проблемы социально-экономических систем в условиях глобализации: сборник научных трудов XV международной научно-практической конференции (г. Белгород, 21 октября 2021 г.) / под науч. ред. д-ра пед. наук, проф. Е.Н. Камышанченко, к-та экон. наук Ю.Л. Растопчиной, А.А. Швецовой. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2021. – С. 302–306.
10. Гаврилова М.В., Данилова Н.В., Зыряева Н.П. Формирование, подготовка и развитие кадров государственного управления на региональном уровне / М.В. Гаврилова, Н.В. Данилова, Н.П. Зыряева // Вестник Российского университета кооперации. 2019. № 3(37). – С. 31-41.
11. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 21.12.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 29.12.2021).
12. Денисова Ж.А. Классификация факторов кадровых рисков в управлении персоналом государственной гражданской службы / Ж.А. Денисова // Международный научно-исследовательский журнал - № 5 (107) - Часть 3 – Май. – С. 6-10.
13. Закон Волгоградской области от 11.02.2008 N 1626-ОД (ред. от 30.06.2021) "О некоторых вопросах муниципальной службы в Волгоградской области".

14. Закон Воронежской области «О государственной гражданской службе Воронежской области» от 30 мая 2005 года N 29-ОЗ (с изменениями на 28 декабря 2021 года).

15. Закон Воронежской области от 28 декабря 2007 года N 175-ОЗ «О муниципальной службе в Воронежской области» (с изменениями на 14 апреля 2023 года).

16. Зорина О. О., Линец А.А. Управление персоналом: право и экономика = HR management: law and economics: монография / О.О. Зорина, А.А. Линец. – Москва: Юстицинформ, 2021. – 179 с.

17. Инвестиционные предложения Городского округа город Воронеж, URL: <https://www.invest-in-voronezh.ru/ru/o-regione/passport-voronezhskoj-oblasti/investiczionnyij-pasport-gorodskogo-okruga-gorod-voronezh.pdf>.

18. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 156 с.

19. Коргина О. А. Исследование системы управления персоналом организации на основе служебно-профессионального продвижения: научная монография / Коргина О.А.; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Среднерусский институт управления (филиал). – Орел: Среднерусский ин-т упр. – фил. РАНХиГС, 2021. – 87 с.

20. Никулин С.Б. Современные проблемы управления персоналом муниципальной службы / С.Б. Никулин // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-problemy-upravleniya-personalom-munitsipalnoy-sluzhby> (дата обращения: 19.09.2023).

21. Останковская М.А. Реализация кадровой политики в органах муниципальной власти// М.А. Останковская // Индустриальная экономика № 3, том 1, 2021. – С. 23-27.

22. Постановление правительство Белгородской области от 04 августа 2005 года N 180-пп «О профессиональной подготовке, переподготовке и

повышении квалификации гражданских и муниципальных служащих на бюджетной основе».

23. Родина Е.Е., Плехотин А.В., Иванов Е.П. Организационно-управленческие проблемы подготовки и развития кадров государственного и муниципального управления / Е.Е. Родина, А.В. Плехотин, Е.П. Иванов // Московский экономический журнал 12/2021. – С. 869-879.

24. Свирина Л.Н. К вопросу о развитии института федерального резерва управленческих кадров для государственной службы / Л.Н. Свирина // Вестник ИЭ РАН. №3. 2018. - С. 91–101.

25. Стратегический анализ социально-экономического развития Волгограда URL: <https://volgadmin.ru/d/strategy2030/index/40>.

26. Стратегия социально-экономического развития воронежской области на период до 2035 года, URL: <https://www.economy.gov.ru/material/file/60ba72d9086f2c60869715657943c065/voronezh.pdf> (дата обращения: 19.09.2023).

27. Стратегия социально-экономического развития города Белгорода на период до 2025 года URL: <https://docs.cntd.ru/document/428521424?ysclid=lmqbnhbbrh69125905> (дата обращения: 19.09.2023).

28. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021).

29. Указ Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 – 2021 годы» от 24.06.2019 г. № 288.

30. Указ Президента РФ «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих» от 27.09.2005 N 1131 (ред. от 15.11.2013).

31. Указ Президента РФ «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 01.02.2005 N 112 (ред. от 31.12.2020).

32. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.05.2003N 58-ФЗ с изменениями на 2 июля 2021 года.

33. Чхутиашвили Н.В. Современная концепция управления персоналом в органах государственной власти / Н.В. Чхутиашвили // URL: <https://vces.ru/index.php/vces/article/view/50> (дата обращения: 19.09.2023).

34. Blank J.L. Measuring the performance of local administrative public services // Business Research Quarterly. – 2018. - №3 (102). – pp. 11-22.

35. Im T., Campbell J.W. 1. Introduction to the special issue. Context and public management performance: new cases for novel insights// Public Administration Issues. 2020. № 5. С. 5-8.

36. Maksimtsev I.A., Galenko V.P. Russian higher education system within the global challenges // В сборнике: International Conference on Sustainable Globalization conference proceedings. Ed. Robinet Jacob, Hedda Sander, Abey Kuruvilla, Mario Konecki. 2018. С. 18-24.

37. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government Executives. // European Research Studies journal. – 2018, T.21, №1. – Pp. 295-308

38. Tekin A.V., Konina O.V. The role of information and communication technologies in the process of strategic management of entrepreneurial structures activities: the budget and financial aspect // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2019. T. 726. С. 269-278.

Приложения А

**Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города
Воронеж**

Таблица А.1- Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города Воронеж

БАЛАНС												
ГЛАВНОГО РАСПОРЯДИТЕЛЯ, РАСПОРЯДИТЕЛЯ, ПОЛУЧАТЕЛЯ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ,												
ГЛАВНОГО АДМИНИСТРАТОРА, АДМИНИСТРАТОРА ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЕФИЦИТА БЮДЖЕТА,												
ГЛАВНОГО АДМИНИСТРАТОРА, АДМИНИСТРАТОРА ДОХОДОВ БЮДЖЕТА												
на 1 января 2023 г.							КОДЫ					
						Форма по ОКУД	0503130					
						Дата	01.01.2023					
Главный распорядитель, распорядитель, получатель бюджетных средств, главный администратор, администратор доходов бюджета, главный администратор, администратор источников финансирования дефицита бюджета							ПБС					
						АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВОРОНЕЖ					ОКВ ЭД	
											по ОКПО	
						ИНН	3650002882					
						Глава по БК	902					
Наименование бюджета		бюджет муниципального района				по ОКМО						
Периодичность: годовая												
Единица измерения: руб.						по ОКЕИ	383					
АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода							
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого					

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
I. Нефинансовые активы							
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010	2721468	-	2721468	2450304	-	2450304
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	2721468	-	2721468	2354945	-	2354945
из них: амортизация основных средств*	021	2721468	-	2721468	2354945	-	2354945
Основные средства (остаточная стоимость, стр. 010 - стр. 020)	030	-	-	-	95358	-	95358
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	-	-	-	-	-	-
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	-	-	-	-	-	-
из них: амортизация нематериальных активов*	051	-	-	-	-	-	-
Нематериальные активы** (остаточная стоимость, стр. 040 - стр. 050)	060	-	-	-	-	-	-
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	-	-	-	-	-	-
Материальные запасы (010500000) (остаточная стоимость), всего	080	14748	-	14748	19482	-	19482
из них: внеоборотные	081	-	-	-	-	-	-
Права пользования активами (011100000)** (остаточная стоимость), всего	100	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120	-	-	-	-	-	-
из них: внеоборотные	121	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы имущества казны (010800000)** (остаточная стоимость)	140	-	-	-	-	-	-

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу I (стр. 030 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 080 + стр. 100 + стр. 120 + стр. 130 + стр. 140 + стр. 150 + стр. 160)	190	14 748	-	14 748	114840	-	114 840
II. Финансовые активы							
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	205	-	-	-	-	-	-
в иностранной валюте (020127000)	206	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	49160	-	49 160	32	-	32
из них:							
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-
Расчеты по кредитам, займам (ссудам) (020700000), всего	270	-	-	-	-	-	-
Вложения в финансовые активы (021500000)	290	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу II (стр. 200 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270 + стр. 280 + стр.290)	340	49 160	-	49 160	32	-	32
БАЛАНС (стр. 190 + стр. 340)	350	63 908	-	63 908	114 873	-	114 873
ПАССИВ							
III. Обязательства							
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	401	-	-	-	-	-	-

Продолжение Приложения А

Продолжение таблицы А.1

ПАССИВ							
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000), всего	410	312 291	-	312 291	292 322	-	292 322
из них: долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	42 567	-	42 567	11 871	-	11 871
Иные расчеты, всего	430	-	-	-	-	-	-
в том числе: расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	X	-	-	X	-	-
внутриведомственные расчеты (030404000)	432	-	-	-	-	-	-
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433	-	-	-	-	-	-
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	434	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	470	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочная	471	-	-	-	-	-	-
Доходы будущих периодов (040140000)	510	-	-	-	-	-	-
Резервы предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу III (стр. 400 + стр. 410 + стр. 420 + стр. 430 + стр. 470 + стр. 510 + стр. 520)	550	354 858	-	354 858	304 193	-	304 193
IV. Финансовый результат							
Финансовый результат экономического субъекта	570	-290 949	-	-290 949	189 319	-	-189 319
БАЛАНС (стр. 550 + стр. 570)	700	63 908	-	63 908	114 873	-	114 873

Приложения Б

**Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города
Белгорода**

Таблица Б.1- Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города Белгорода

БАЛАНС							
ГЛАВНОГО РАСПОРЯДИТЕЛЯ, РАСПОРЯДИТЕЛЯ, ПОЛУЧАТЕЛЯ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ,							
ГЛАВНОГО АДМИНИСТРАТОРА, АДМИНИСТРАТОРА ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЕФИЦИТА БЮДЖЕТА,							
ГЛАВНОГО АДМИНИСТРАТОРА, АДМИНИСТРАТОРА ДОХОДОВ БЮДЖЕТА							
на 1 января 2023 г.							КОДЫ
						Форма по ОКУ Д	0503130
						Дата	01.01.2023
							ПБС
Главный распорядитель, распорядитель, получатель бюджетных средств, главный администратор, администратор доходов бюджета, главный администратор, администратор источников финансирования дефицита бюджета	АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД БЕЛГОРОДА					ОКВ ЭД	
						по ОКП О	
						ИНН	3123023081
						Глава по БК	902
Наименование бюджета		бюджет муниципального района				по ОКТ МО	
Периодичность: годовая							
Единица измерения: руб.						по ОКЕ И	383
АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
I. Нефинансовые активы							
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010	3021468	-	3021468	2750304	-	2750304
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	3021468	-	3021468	2654945	-	2654945
из них: амортизация основных средств*	021	3021468	-	3021468	2654945	-	2654945
Основные средства (остаточная стоимость, стр. 010 - стр. 020)	030	-	-	-	395358	-	395358
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	-	-	-	-	-	-
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	-	-	-	-	-	-
из них: амортизация нематериальных активов*	051	-	-	-	-	-	-
Нематериальные активы** (остаточная стоимость, стр. 040 - стр. 050)	060	-	-	-	-	-	-
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	-	-	-	-	-	-
Материальные запасы (010500000) (остаточная стоимость), всего	080	24748	-	24748	29482	-	29482
из них: внеоборотные	081	-	-	-	-	-	-
Права пользования активами (011100000)** (остаточная стоимость), всего	100	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120	-	-	-	-	-	-
из них: внеоборотные	121	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
Нефинансовые активы имущества казны (010800000) ** (остаточная стоимость)	140	-	-	-	-	-	-
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу I (стр. 030 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 080 + стр. 100 + стр. 120 + стр. 130 + стр. 140 + стр. 150 + стр. 160)	190	24 748	-	24 748	424840	-	424840
II. Финансовые активы							
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	-	-	-	-	-	-
в том числе:							
на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	-	-	-	-	-	-
в кредитной организации (020120000), всего	203	-	-	-	-	-	-
из них:							
на депозитах (020122000), всего	204	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	349160	-	349 160	332	-	332
из них:							
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-
Расчеты по кредитам, займам (ссудам) (020700000), всего	270	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	271	-	-	-	-	-	-
Прочие расчеты с дебиторами (021000000), всего	280	-	-	-	-	-	-
из них:							
расчеты по налоговым вычетам по НДС (021010000)	282	-	-	-	-	-	-

Продолжение приложения Б

Продолжение таблицы Б.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
Вложения в финансовые активы (021500000)	290	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу II (стр. 200 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270 + стр. 280 + стр.290)	340	349 160	-	349 160	3 32	-	3 32
БАЛАНС (стр. 190 + стр. 340)	350	373908	-	373908	425172	-	425172
ПАССИВ							
III. Обязательства							
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	401	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000), всего	410	312 291	-	312 291	592322	-	592 322
из них:							
долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	42 567	-	42 567	11 871	-	11 871
Иные расчеты, всего	430	-	-	-	-	-	-
в том числе:							
расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	X	-	-	X	-	-
внутриведомственные расчеты (030404000)	432	-	-	-	-	-	-
расчеты с прочими кредиторами (030406000)	433	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочная	471	-	-	-	-	-	-
Доходы будущих периодов (040140000)	510	-	-	-	-	-	-
Резервы предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу III (стр. 400 + стр. 410 + стр. 420 + стр. 430 + стр. 470 + стр. 510 + стр. 520)	550	654 858	-	654858	604193	-	604193
IV. Финансовый результат							
Финансовый результат экономического субъекта	570	-290 949	-	-290 949	189319	-	-189 319
БАЛАНС (стр. 550 + стр. 570)	700	373908	-	373908	425172	-	425172

Приложения В

**Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города
Волгограда**

Таблица В.1- Бухгалтерская отчетность Администрации городского округа города Волгограда

БАЛАНС							
ГЛАВНОГО РАСПОРЯДИТЕЛЯ, РАСПОРЯДИТЕЛЯ, ПОЛУЧАТЕЛЯ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ,							
ГЛАВНОГО АДМИНИСТРАТОРА, АДМИНИСТРАТОРА ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЕФИЦИТА БЮДЖЕТА,							
ГЛАВНОГО АДМИНИСТРАТОРА, АДМИНИСТРАТОРА ДОХОДОВ БЮДЖЕТА							
на 1 января 2023 г.							КОДЫ
						Форма по ОКУД	0503130
						Дата	01.01.2023
Главный распорядитель, распорядитель, получатель бюджетных средств, главный администратор, администратор доходов бюджета, главный администратор, администратор источников финансирования дефицита бюджета							ПБС
							ОКВ ЭД
							по ОКПО
							ИНН
						Глава по БК	902
Наименование бюджета		бюджет муниципального района				по ОКМО	
Периодичность: годовая							
Единица измерения: руб.						по ОКЕИ	383
АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого

Продолжение приложения В

Продолжение таблицы В.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
I. Нефинансовые активы							
Основные средства (балансовая стоимость, 010100000)*	010	6521468	-	6521468	2450304	-	2450304
Уменьшение стоимости основных средств**, всего*	020	6521468	-	6521468	2354945	-	2354945
из них: амортизация основных средств*	021	6521468	-	6521468	2354945	-	2354945
Основные средства (остаточная стоимость, стр. 010 - стр. 020)	030	-	-	-	95358	-	95358
Нематериальные активы (балансовая стоимость, 010200000)*	040	-	-	-	-	-	-
Уменьшение стоимости нематериальных активов**, всего*	050	-	-	-	-	-	-
из них: амортизация нематериальных активов*	051	-	-	-	-	-	-
Нематериальные активы** (остаточная стоимость, стр. 040 - стр. 050)	060	-	-	-	-	-	-
Непроизведенные активы (010300000)** (остаточная стоимость)	070	-	-	-	-	-	-
Материальные запасы (010500000) (остаточная стоимость), всего	080	14748	-	14748	19482	-	19482
из них: внеоборотные	081	-	-	-	-	-	-
Права пользования активами (011100000)** (остаточная стоимость), всего	100	-	-	-	-	-	-
из них: долгосрочные	101	-	-	-	-	-	-
Вложения в нефинансовые активы (010600000), всего	120	-	-	-	-	-	-
из них: внеоборотные	121	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы в пути (010700000)	130	-	-	-	-	-	-
Нефинансовые активы имущества казны (010800000)** (остаточная стоимость)	140	-	-	-	-	-	-

Продолжение приложения В

Продолжение таблицы В.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
Затраты на изготовление готовой продукции, выполнение работ, услуг (010900000)	150	-	-	-	-	-	-
Расходы будущих периодов (040150000)	160	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу I (стр. 030 + стр. 060 + стр. 070 + стр. 080 + стр. 100 + стр. 120 + стр. 130 + стр. 140 + стр. 150 + стр. 160)	190	14 748	-	14 748	114840	-	114 840
II. Финансовые активы							
Денежные средства учреждения (020100000), всего	200	-	-	-	-	-	-
в том числе:							
на лицевых счетах учреждения в органе казначейства (020110000)	201	-	-	-	-	-	-
в кредитной организации (020120000), всего	203	-	-	-	-	-	-
из них:							
на депозитах (020122000), всего	204	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	205	-	-	-	-	-	-
в иностранной валюте (020127000)	206	-	-	-	-	-	-
в кассе учреждения (020130000)	207	-	-	-	-	-	-
Финансовые вложения (020400000), всего	240	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	241	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по доходам (020500000, 020900000), всего	250	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочная	251	-	-	-	-	-	-
Дебиторская задолженность по выплатам (020600000, 020800000, 030300000), всего	260	49160	-	49 160	32	-	32
из них:							
долгосрочная	261	-	-	-	-	-	-

Продолжение приложения В

Продолжение таблицы В.1

АКТИВ	Код строки	На начало года			На конец отчетного периода		
		бюджетная деятельность	средства во временном распоряжении	итого	бюджетная деятельность	средства во временно распоряжении	итого
Расчеты по кредитам, займам (ссудам) (020700000), всего	270	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	271	-	-	-	-	-	-
Вложения в финансовые активы (021500000)	290	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу II (стр. 200 + стр. 240 + стр. 250 + стр. 260 + стр. 270 + стр. 280 + стр.290)	340	49 160	-	49 160	32	-	32
БАЛАНС (стр. 190 + стр. 340)	350	463 908	-	463 908	214 873	-	214 873
ПАССИВ							
III. Обязательства							
Расчеты с кредиторами по долговым обязательствам (030100000), всего	400	-	-	-	-	-	-
из них:							
долгосрочные	401	-	-	-	-	-	-
Кредиторская задолженность по выплатам (030200000, 020800000, 030402000, 030403000), всего	410	312 291	-	312 291	292 322	-	292 322
из них:							
долгосрочная	411	-	-	-	-	-	-
Расчеты по платежам в бюджеты (030300000)	420	42 567	-	42 567	11 871	-	11 871
Иные расчеты, всего	430	-	-	-	-	-	-
в том числе:							
расчеты по средствам, полученным во временное распоряжение (030401000)	431	X	-	-	X	-	-
Доходы будущих периодов (040140000)	510	-	-	-	-	-	-
Резервы предстоящих расходов (040160000)	520	-	-	-	-	-	-
Итого по разделу III (стр. 400 + стр. 410 + стр. 420 + стр. 430 + стр. 470 + стр. 510 + стр. 520)	550	354 858	-	354 858	304 193	-	304 193
IV. Финансовый результат							
Финансовый результат экономического субъекта	570	90 949	-	90 949	89 319	-	89 319
БАЛАНС (стр. 550 + стр. 570)	700	463 908	-	463 908	214 873	-	214 873