

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)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки, специальности)

Управление человеческими ресурсами

(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему: Разработка мероприятий, направленных на повышение квалификации муниципальных служащих (на примере администрации городского округа - Город Галич Костромской области)

Обучающийся

В.Е. Кольцов

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, доцент Л.Л. Кифа

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

Тольятти 2023

Аннотация

Бакалаврскую работу выполнил: Виталий Евгеньевич Кольцов;

Тема работы: Разработка мероприятий, направленных на повышение квалификации муниципальных служащих (на примере администрации городского округа - Город Галич Костромской области);

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Людмила Леонидовна Кифа;

Цель исследования – разработать мероприятия, направленные на повышение квалификации муниципальных служащих;

Объект исследования – администрация городского округа - город Галич Костромской области;

Предмет исследования - процесс повышения квалификации служащих администрации городского округа - город Галич Костромской области;

При написании бакалаврской работы использовались методы исследования:

– анализ и синтез, моделирование, дедукция и индукция, обобщение;

– наблюдение, сравнение, беседа и интервью, опрос и анкетирование, описание.

Краткие выводы по бакалаврской работе

Для решения вопросов местного самоуправления необходимо, чтобы муниципальные служащие были профессионально компетентны. Необходимо обновление профессиональных знаний, повышать опыт управления политическими, социальными, экономическими, культурными вопросами.

Практическая часть исследования была проведена на примере муниципалитета городского округа - город Галич Костромской области.

При анализе и оценки системы повышения квалификации служащих муниципалитета были выявлены недостатки, которые влияют на

эффективность их работы. Поэтому актуальным в современных условиях является повышение имеющихся знаний и навыков.

Тема выпускной квалификационной работы посвящена изучению методов повышения квалификации муниципальных служащих и рассмотрению мероприятий по совершенствованию системы повышения их квалификации.

Предложенные методики и рекомендации помогут выявить ошибки и недочеты, устранить их, что повлияет на эффективность труда муниципальных служащих.

Структура работы. Работа состоит из введения, 3-х разделов, заключения, списка используемой литературы.

Содержание

Введение.....	5
1 Теоретические основы повышения квалификации муниципальных служащих	8
1.1 Повышение квалификации и квалификационные требования к муниципальным служащим.....	8
1.2 Методы повышения квалификации муниципальных служащих	12
2. Исследование механизма повышения квалификации муниципальных служащих администрации городского округа - город Галич.....	17
2.1 Организационная и экономическая характеристика администрации.....	17
2.2 Анализ процесса повышения квалификации муниципальных служащих.....	33
3 Поиск путей совершенствования повышения квалификации служащих ..	38
3.1 Мероприятия по совершенствованию процесса повышения квалификации	38
3.2 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий.....	40
Заключение	44
Список используемой литературы	46
Приложение А Программа по профессиональному развитию муниципальных служащих	50
Приложение Б Индивидуальный план профессионального развития муниципального служащего	54
Приложение В Организационная структура администрации городского округа - город Галич Костромской области	58

Введение

Вопрос эффективности развития профессиональной компетентности служащих является важным для гражданской службы. Потребность в обучении возникает из-за постоянных технических и организационных изменений в сфере государственного управления, требований к служащим. Гражданские служащие должны постоянно развивать деловые, личностные качества, повышать свои знания, профессиональные навыки. Обучаясь, служащие приспосабливаются к меняющимся экономическим условиям, осваивают новые направления и этим повышают эффективность труда [19].

Из-за национальных особенностей и экономического развития существуют отличия России от других стран. В США и Великобритании хорошие руководители имеют широкие знания в разных областях, имеют личные черты (коммуникабельность, умение принимать решения, объективны, имеют организационные способности). В Японии - способность формировать цели и к правильной расстановке кадров. Для России важна техническая грамотность и оснащение, анализ проблем, применение системы непрерывного образования [19], [1].

Для решения вопросов местного самоуправления, закрепленных Конституцией РФ, администрацией осуществляется контроль в соответствии с Положением об организации переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, который утверждён распоряжением Мэра города. После исследования субъектов РФ учеными была дана оценка кадровой политики муниципальных образований. Были выявлены причины, которые влияют на образование квалифицированных кадров. Это зависит от эффективности менеджмента и, даже, от личных качеств служащих [3]. Проходить обучение необходимо один раз в три года. Но, несмотря на это, повышение квалификации проходит небольшой процент штата. Обеспеченность квалифицированными кадрами низкая. Например, из глав муниципальных образований, которые учились в ВУЗах

по специальности только 14 чел. (3,8%), служащих 332 чел. (6,2%). Прошли краткосрочные курсы повышения квалификации (72 ч обучения) из глав 8 чел. (2,1%), служащих 1500 чел. (28,0%). Участвовали в семинарах, конференциях – из глав 294 чел. (79,0), служащих 502 чел. (9,4%). Прошли стажировку за рубежом из глав – никто, служащих 12 чел. (0,2%). При опросе главы городской администрации 50% признают свою работу «на удовлетворительно», а главы сельских поселений - 65%. Главы муниципальных образований оценили уровень квалификации служащим и дали оценку «удовлетворительно» - 58% (городского поселения), 72,2% (сельских поселений). При опросе о работе администрации жители дали ответ «полностью одобряю» - 39% [30].

Если в кадровой политике применяется подход к человеку, как ресурсу, то это приводит к его развитию [29]. В основном, организации ведут набор готовых специалистов и не ведут обучение служащих, которое способствует повышению квалификации. Проблемой считается и нехватка учебных программ, пособий, УМК, которые необходимы для обучения. При выплате денежного вознаграждения не ориентируются на результаты, нет строгих критериев отбора, нет системы санкций за недостижение поставленных целей работы, нет стимула у служащих для повышения качества работы, нет квалифицированных специалистов в сфере управления [12], [24]. Не соответствует уровень подготовки служащих современным требованиям. Нет обратной связи между населением и управляющей службой [2], [10]. Это говорит о том, что повышение квалификации муниципальных служащих осуществляется не на должном уровне. Поэтому вопрос совершенствования системы повышения квалификации муниципальных служащих является актуальным в современных условиях

Объект исследования - администрация городского округа - город Галич Костромской области.

Предмет исследования - процесс повышения квалификации служащих администрации.

Цель исследования - разработать мероприятия, направленные на повышение квалификации муниципальных служащих.

Исходя из поставленной цели, задачи бакалаврской работы:

- раскрыть теоретические основы повышения квалификации служащих местного самоуправления;
- характеризовать объект исследования;
- проанализировать процесс повышения квалификации персонала администрации;
- разработать мероприятия по совершенствованию повышения квалификации служащих администрации.

Методология исследования базируется на общенаучных методах: графический метод, анализ, метод сравнения, экспертный метод и другие.

Теоретико-методологической основой исследования стали современные исследования на тему повышения квалификации персонала учреждений местного самоуправления, а также соответствующие нормативные акты. Информационной базой для анализа финансовых показателей деятельности предприятия выступает бухгалтерская отчетность Администрации г.о. Галич Костромской области и другое.

В состав выпускной квалификационной работы входят следующие разделы: введение, три раздела, заключение, список используемой литературы и приложения.

1 Теоретические основы повышения квалификации муниципальных служащих

1.1 Повышение квалификации и квалификационные требования к муниципальным служащим

Служащие, деятельность которых связана с выполнением должностных обязанностей, направленных на решение социальных вопросов в муниципальном учреждении считаются муниципальными служащими. Их функции закреплены нормативно – правовыми актами РФ [4], [5], [6], [7]. Конституция РФ – основа для деятельности всех госслужащих и для субъектов РФ. Имеются Федеральные законы о государственной службе [22], [23], [25], [28].

Государственные служащие имеют права и обязанности для выполнения своей деятельности [14], [27]. Права - необходимые условия для работы, ознакомление с документами, режим работы, карьерный рост, защита своих прав, медицинское страхование, пенсия. Обязанности – соблюдение Конституции РФ, правовых актов, добросовестное выполнение своих должностных обязанностей, повышение своей квалификации [9], [26], [27], [28].

Должностные лица отличаются в зависимости от выполняемой функции, т.е. имеются категории должностей. Руководители государственных структур – это высшие государственные должности. Помощники, специалисты – отличаются в зависимости от задач. Эти должности подразделяются на группы. К высшему уровню относят руководителей, помощников, специалистов. К главным должностям относят руководителей, помощников, специалистов и обеспечивающих специалистов. К ведущим должностям относят некоторые должности. К старшим – некоторые должности специалистов и обеспечивающих специалистов. К младшим – некоторые должности обеспечивающих специалистов [37], [36].

По карьерной лестнице служащие продвигаются благодаря наработке профессионального опыта, т.е. соответствии квалификационным требованиям, учитывается выслуга лет и, на основе конкурсного отбора, им присваиваются классные чины. Они формируют кадровый резерв, т.е. специалистов, которые имеют необходимые знания и навыки работы на своих должностях [9].

Каждая организация ведет в отношении человеческих ресурсов кадровую политику. Ее цель – сохранить кадровый состав в зависимости от потребности и требований законодательства [35].

Отдел кадров помогает администрации в вопросах приема на работу, увольнения, повышения квалификации. Его сотрудники ведут анализ кадров, вычисляют потребность в кадрах, помогают осуществлять механизм повышения квалификации и переподготовки сотрудников, ведут документы. Работа кадровой службы определяется Федеральным законом (ст.44) [27], [34].

Для повышения своего профессионального уровня и для соответствия замещаемой должности служащие должны проходить аттестацию один раз в три года по программе (Приложение А) по индивидуальному плану (Приложение Б). Для этого разрабатываются документы (акты), которые содержат информацию о формировании комиссии, сроки, списки аттестуемых. Учитываются профессиональные заслуги. Аттестационная комиссия решает, соответствует ли служащий занимаемой (или замещаемой) им должности, можно ли его включить в кадровый резерв или ему надо повышение квалификации. После экзамена присваивается чин [20], [33].

Для деятельности на государственной службе предъявляются обязательные квалификационные требования. Они же являются требованиями для замещения вакантных должностей [9], [13].

«Квалификация» - термин, появился 10 лет назад в Трудовом кодексе. Он показывает накопленный опыт и знания, навыки [31].

Повышение квалификации должно проходить согласно Федеральному закону от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст.76 «Дополнительное профессиональное образование»). Для повышения уровня квалификации муниципальных служащих применяется дополнительное профессиональное образование [21].

В главе 9 ст.73 п.4 – ФЗ сказано, что профессиональное обучение ведет организация для приобретения профессиональных знаний, навыков, ознакомления с новыми технологиями, средствами ИКТ. Работникам присваиваются квалификационные разряды или они получают новую профессию или должность для выполнения своей деятельности.

Трудовой кодекс РФ регламентирует трудовые отношения.

Ст.187 ТК РФ говорит о том, что работодатель гарантирует хранение и использование данных сотрудников.

Ст. 195.1 ТК РФ содержит информацию о том, что понятие квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков, опыта [18].

Ст. 196 ТК РФ говорит о том, что работодатель должен направлять работника на повышение квалификации.

Ст. 349.6 ТК РФ о том, что деятельность работников регулируется органом местного самоуправления нормативно-правовыми актами РФ и Трудовым законодательством.

В РФ госслужащие должны иметь базовое образование и специальную подготовку для выполнения государственной службы. Для продвижения по карьерной лестнице обязательно посещение курсов переподготовки, повышения квалификации, стажировка. Этим занимается институт подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных сотрудников [3], [16], [21].

Руководитель рассматривает предложения по повышению квалификации служащих, т.к. каждый работодатель (ст.196 Трудового

кодекса РФ) обязан направлять на повышение квалификации своих сотрудников [32].

Вопросами повышения квалификации муниципальных служащих занимается отдел кадров. Кадровая служба ведет расчёт потребности в повышении, согласует сроки и формы обучения, программы за счет средств местного бюджета с руководителями органов местного самоуправления, составляет заявку на обучение, списки групп, сведения об окончании курсов повышения квалификации заносят в личное дело, делает отчет по итогам обучения в аналитических записках, составляют муниципальный заказ учебному заведению на обучение сотрудников.

Если муниципальный служащий отказывается от повышения квалификации, то он освобождается от замещаемой должности и увольняется [15].

Для выполнения должностных обязанностей или замещения, муниципальные служащие должны соответствовать квалификационным требованиям: наличие профессиональных знаний в области нормативно - правовой документации, связанной с выполнением должностных обязанностей муниципальных служащих (Конституции РФ, законов РФ, правовых актов); наличие профессиональных навыков для всех групп служащих в области ИКТ, работы с документацией [26], [11].

Квалификационные требования к муниципальным служащим ведущей и главной групп должностей: наличие знаний в области экономики, юриспруденции, документооборота, менеджмента; опыт управленческой работы, ведения документов и общения с людьми. Муниципальные служащие высшей группы должны иметь высшее образование, стаж не менее 6 лет службы. Служащие главной, ведущей, группы - высшее образование, стаж не менее 4 лет, ведущей – стаж не менее 2 лет.

Квалификационные требования к муниципальным служащим ведущей и старшей групп: знание управленческой работы, документооборота; навыки работы с подчиненными, специалистами, с информацией, с документами.

Служащие ведущей группы должны иметь высшее образование и стаж не менее 2 лет, к старшим – требования к стажу не предъявляются.

Квалификационные требования к муниципальным служащим младшей группы: знание работы администрации, документооборот; иметь навыки работы с документами, техникой, с людьми. Необходимо наличие профессионального образования, требования к стажу не предъявляются.

После повышения квалификации работник приобретает новые знания, которые соответствуют нормам профстандартов и единому классификатору должностей [31].

Таким образом, повышение квалификации муниципальных служащих предполагает прохождение нескольких этапов. К муниципальным служащим предъявляются квалификационные требования, при соответствии которым они допускаются к выполнению своих должностных обязанностей (или замещению вакансий).

1.2 Методы повышения квалификации муниципальных служащих

В соответствии с законодательством РФ для повышения квалификации служащих используют образовательные программы и дополнительные образовательные услуги в целях профессионального образования, необходимого для формирования кадрового состава, выполнения должностных обязанностей и достижения целей управления.

В зависимости от целей и возможностей организации выбираются методы повышения квалификации служащих. При повышении квалификации объем учебной нагрузки составляет от 72 до 500 часов. Его получают на базе высшего или среднего профессионального образования в образовательных учреждениях с государственной аккредитацией или лицензией [2-7]. Курсы с учебной нагрузкой до 72 часов называются «краткосрочными курсами повышения квалификации».

Обучение сотрудников подразделяют на внешнее (обучение в учебном заведении) и внутрифирменное (на месте).

Повышение квалификации может проводиться в разной форме. Без отрыва от производства осуществляется на рабочем месте индивидуально. При частичном отрыве - задания получают в учебном центре. Без отрыва от работы или с частичным отрывом включает 12 часов обучения в неделю (заочно). С отрывом от службы обучаются 41 час в неделю (очно). дистанционно.

Статья 16 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» гласит, что применяется ИКТ в образовательной деятельности с информационными технологиями и технические средства для взаимодействия обучающихся и педагогов. Дистанционное обучение применяется для передачи информации на расстоянии. Организация, которая ведет обучение должна использовать государственные информационные системы для образовательных программ, электронные ресурсы и обеспечить защиту сведений.

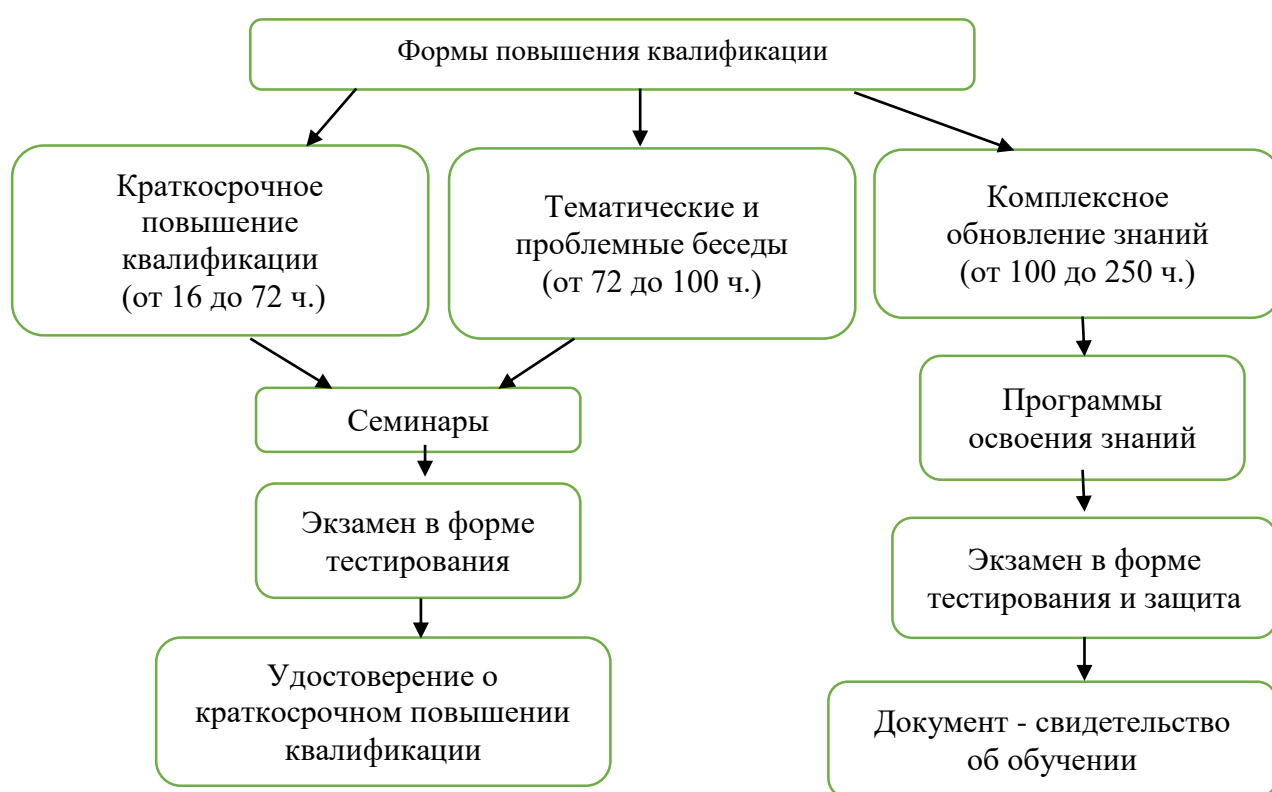


Рисунок 1 – Формы повышения квалификации

После курсов повышения квалификации работник может получить новую должность или прибавку к зарплате. Отличие переподготовки от повышения квалификации в том, что повышение квалификации – это обновление уже имеющихся знаний [31]. Служащий получает: диплом, свидетельство о прохождении повышения квалификации, удостоверение.

Формы повышения квалификации имеют отличия (рисунок 1)

Образовательные программы соответствуют федеральным государственным требованиям и Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральным государственным требованиям к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ. Образовательные учреждения разрабатывают рабочие программы учебных курсов, предметы, дисциплины, выбирают технологию, количество курсов, аттестацию (Подробно изложено в Приложении Б). Методы повышения квалификации (рисунок 2)

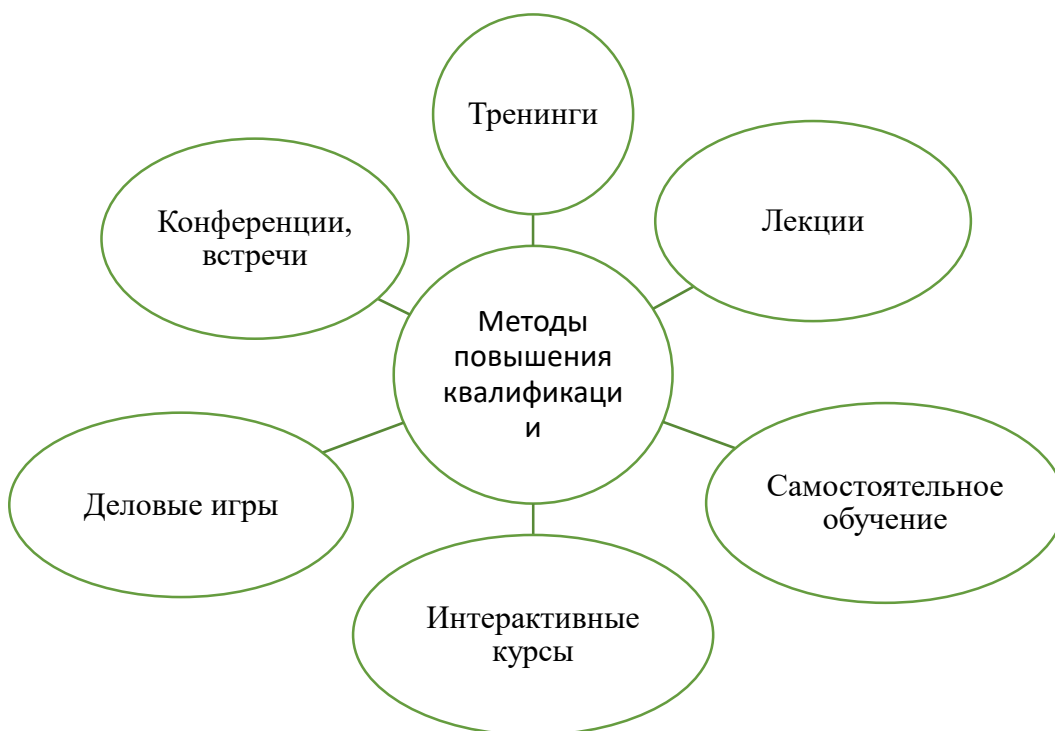


Рисунок 2 – Методы повышения квалификации

Конференции, встречи, стимулируют развитие навыков общения, развивают мышление, обучают публичным выступлениям. На тренингах тренер дает инструкции и определяет насколько усвоены знания. Лекции применяют дополнительно. При самостоятельном обучении применяют обучающие программы и дистанционное обучение. Интерактивные курсы дают знания, закрепляют и тестируют при помощи обучающей программы. В деловых играх проблему решает не один человек, а группа [30].

Методы обучения применяют преподаватели в зависимости от целей, от набора, финансирования [12].

Метод дистанционного обучения на рабочем месте состоит в самостоятельной подготовке с помощью ИКТ (доступ к электронным библиотекам) Но имеет достоинства (быстро, удобно, дешевле) и недостатки (неполная обратная связь и расходы).

Обучение в проектных группах - это обучение вечернее обучение в учебном заведении.

На рабочем месте применяются методы (рисунок 3)



Рисунок 3 – Методы обучения на рабочем месте

Инструктаж используют на новом рабочем месте. Коучинг - это помощь тренера обучаемым достичь цели. Проектная группа - коллективная работа над проектом. При наставничестве опыт целенаправленно передается от более опытного сотрудника. При ротации переводят сотрудника в другой отдел для навыков работы.

Формы повышения квалификации и их применение (рисунок 4) [30]

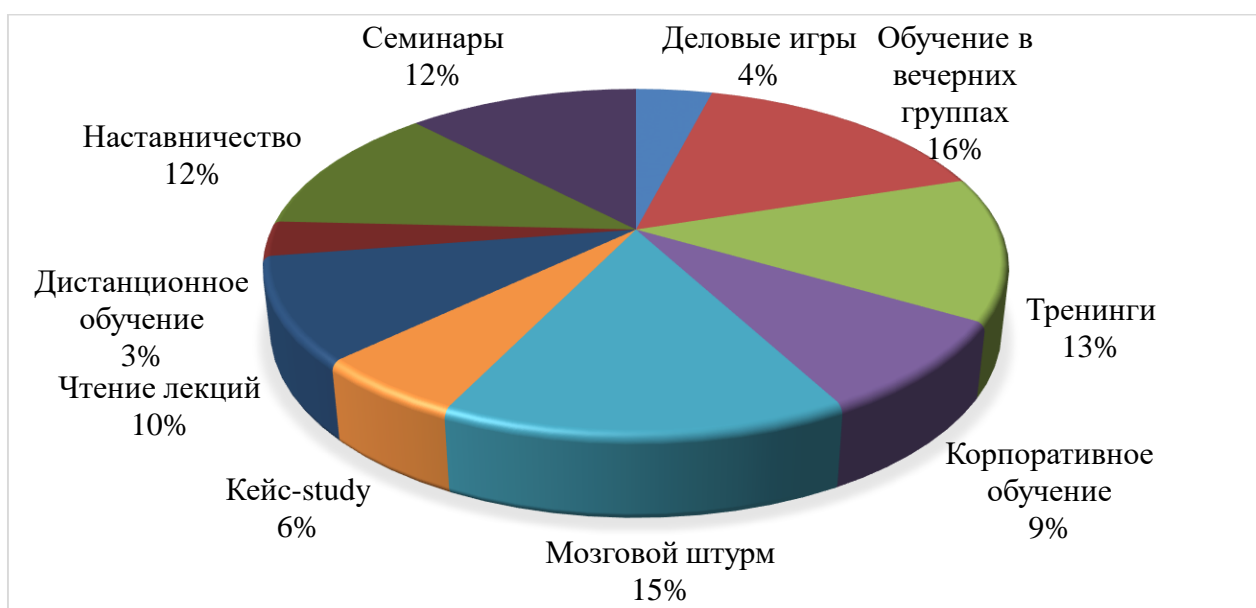


Рисунок 4 – Формы повышения квалификации

Таким образом, методы повышения квалификации муниципальных служащих способствуют передачи знаний, опыта работы в администрации города. Применяемые методы обучения позволяют добиваться лучших результатов в выполнении должностных обязанностей.

Вывод: служащие органов местного самоуправления для продолжения своей государственной службы обязаны повышать квалификацию, применяя методы обучения и после прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности продолжить работать на компетентном уровне более эффективно.

2. Исследование механизма повышения квалификации муниципальных служащих администрации городского округа - город Галич

2.1 Организационная и экономическая характеристика администрации

Администрация города образована в соответствии с Уставом городского округа. Она входит в состав местного самоуправления города Галича и является исполнительным и распорядительным органом местного самоуправления. Администрацию возглавляет глава администрации городского округа. [2-6].

Дума - представительный орган власти, в составе которой депутаты и председатель.

Организационная структура администрации: линейно-функциональная, т.е. состоит из руководителей, которые осуществляют организацию деятельности подразделений и руководителей, которые возглавляют службы и отделы в составе администрации (Приложение В, рисунок В.1).

Сотрудники администрации выполняют свои должностные обязанности согласно Конституции РФ, законодательным актам Российской Федерации и Костромской области, решениям Думы городского округа, постановлениям главы городского округа, Уставу городского округа - город Галич Костромской области и Положению об администрации городского округа, которое принимается Думой городского округа.

Администрация решает вопросы социально-экономического развития, ведет планирование, финансовый учет, руководство муниципальной собственностью, решает жилищно-коммунальные вопросы, в области энергетики и торговли, строительства, благоустройства, следит за обеспечением прав и свобод граждан, законности, правопорядка [4], [5].

Выполнение должностных обязательств сотрудников связано с расходованием бюджетных средств. Список статей расхода за 2020 г показан в таблице (таблица 1)

Таблица 1 – Исполнение бюджетных обязательств получателями бюджетных средств за 4 квартал 2020 года, т. руб.

Наименование показателя	Бюджетная		Утвержденные бюджетные назначения, тыс.руб.	Исполнение, тыс. руб.
	КФСР	КЦСР		
1	2	3	4	5
ГРК Финансовый отдел администрации г.Галича	-	-	-	-
Финансовый отдел администрации г.Галича	-	-	42026432,77	41942597,17
Общегосударственные вопросы	0100	-	4014805,57	3938312,20
В т.ч. Обеспечение деятельности финансовых, налоговых и таможенных органов и органов финансового (финансово-бюджетного) надзора	0106	-	-	-
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	1130000110	3 431 668,76	3 423 113,45
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	1130000190	355 722,07	287 784,01
Поощрение муниципальных управленческих команд за достижение показателей деятельности органов исполнительной власти Костромской области	-	1130072430	227 414,74	227 414,74
Итого по главному распорядителю	-	-	4014805,57	3938312,2
ГРК Администрация г. Галича	-	-	-	-
Администрация г. Галича	-	-	51944215,81	44118220,50
Общегосударственные вопросы	0100	-	24261834,83	22992473,00

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
В т.ч. Функционирование высшего должностного лица субъекта Российской Федерации и муниципального образования	0102	-	-	-
Глава городского округа - город Галич Костромской области	-	6100000000	2 321 142,67	2 204 240,72
Глава городского округа - город Галич Костромской области	-	6100000110	2 105 331,05	1 988 429,10
Поощрение муниципальных управленческих команд	-	6100072430	215 811,62	215 811,62
Функционирование Правительства Российской Федерации, высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, местных администраций	0104	-	-	-
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	20 043 060,81	18996374,92
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов	-	6400000110	14 228 751,25	13734950,40
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	1 878 905,38	1 377 012,30
Поощрение муниципальных управленческих команд	-	6400072430	1 214 734,18	1 214 734,18
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	20 043 060,81	18996374,92
Итого по главному распорядителю	-	-	62050797,77	58727928,16
КУМИ и ЗР	-	-	160604477,26	15434462,18

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
Общегосударственные вопросы	0100	-	13776361,51	3160119,65
Другие общегосударственные вопросы	0113	-	-	-
В т.ч. Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	3143122,37	3054331,40
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов	-	6400000110	2742917,37	2676267,19
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	152104,19	129963,40
Поощрение муниципальных управленческих команд	-	6400072430	156542,81	156542,81
Итого по главному распорядителю	-	-	6194686,74	6017104,8
ГРК Дума городского округа-город Галич Костромской области	-	-	-	-
Дума городского округа-город Галич Костромской области	-	-	391403,39	379095,93
Общегосударственные вопросы	0100	-	391403,39	379095,93
В т.ч. Функционирование законодательных (представительных) органов государственной власти и представительных органов муниципальных образований	0103	-	-	-
Законодательный (представительный) орган местного самоуправления городского округа - город Галич	-	6200000000	391403,39	379095,93
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов	-	6200000110	374 045,37	363 063,49
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6200000190	17 358,02	16 032,44
Итого по главному распорядителю	-	-	782806,78	758191,86

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5
ГРК Контрольно-счетная палата города Галича Костромской области	-	-	-	-
Контрольно-счетная палата г.Галича	-	-	580863,17	526954,27
Общегосударственные вопросы	0100		580863,17	526954,27
В т.ч. Обеспечение деятельности финансовых, налоговых и таможенных органов и органов финансового (финансово-бюджетного) надзора	0106	-	-	-
Руководитель контрольно-счетной палаты городского округа - город Галич Костромской области	-	6300000000	571 500,55	517 991,65
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов б	-	6300000110	571 500,55	517 991,65
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	9 362,62	8 962,62
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	9 362,62	8 962,62
Итого по главному распорядителю	-	-	1161726,34	1053908,54
Всего	-	-	74204823,2	70495445,56

Вывод: В 2020 г расходы на содержание администрации в соответствии с классификацией расходов бюджетов РФ составили 70495445,56 рублей за счет увеличения расходов финансового отдела (41942597,17), администрации (44118220,50). Очевидно, что поставленной задачей, сотрудники исследуемого объекта справились успешно.

Список статей расхода за 2021 г показан в таблице (таблица 2)

Таблица 2 – Исполнение бюджетных обязательств получателями бюджетных средств за 4 квартал 2021 года, т. руб.

Наименование показателя	Бюджетная		Утвержденные бюджетные назначения	Исполнение
	КФСР	КЦСР		
1	2	3	4	5
ГРК Финансовый отдел администрации г.Галича	-	-	-	-
Финансовый отдел администрации г.Галича	-	-	36640166,54	36180347,76
Общегосударственные вопросы	0100	-	4203970,54	3842253,55
Обеспечение деятельности финансовых, налоговых и таможенных органов и органов финансового (финансово-бюджетного) надзора	0106	-	-	-
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	1130000110	3 665 468,44	3 375 227,39
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	1130000190	395 817,00	324 341,06
Поощрение муниципальных управленческих команд за достижение показателей деятельности органов исполнительной власти Костромской области	-	1130072460	92 385,10	92 385,10
Итого по главному распорядителю	-	-	4153670,54	3791953,55
ГРК Администрация г. Галича	-	-	-	-
Администрация г. Галича	-	-	70918821,57	69440339,33
Общегосударственные вопросы	0100	-	24661152,12	23535503,86
Функционирование высшего должностного лица субъекта Российской Федерации и муниципального образования	0102	-	-	-

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
Глава городского округа - город Галич Костромской области	-	6100000000	2 012 488,00	1 954 148,86
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	6100000110	2 012 488,00	1 954 148,86
Функционирование Правительства Российской Федерации, высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, местных администраций	0104	-	-	-
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	20737 558,12	19829137,63
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	6400000110	15341 196,16	14981265,38
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	2 312 189,27	1901989,44
Поощрение муниципальных управленческих команд за достижение показателей деятельности органов исполнительной власти Костромской области	-	6400072460	378 072,69	378 072,69
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	20737 558,12	19829137,63
Итого по главному распорядителю	-	-	63531550,36	60827900,49
КУМИ и ЗР	-	-	90562204,32	48061884,23
Общегосударственные вопросы	0100	-	14806153,87	3258910,99
Другие общегосударственные вопросы	0113	-	-	-

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	2968395,58	2775676,24
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	6400000110	2766780,42	2657344,75
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	158355,17	75071,50
Поощрение муниципальных управленческих команд за достижение показателей деятельности органов исполнительной власти Костромской области	-	6400072460	43259,99	43259,99
Итого по главному распорядителю	-	-	5936791,16	5551352,48
ГРК Дума городского округа-город Галич Костромской области	-	-	-	-
Дума городского округа-город Галич Костромской области	-	-	354113,00	337269,41
Общегосударственные вопросы	0100	-	354113,00	337269,41
Функционирование законодательных (представительных) органов государственной власти и представительных органов муниципальных образований	0103	-	-	-
Законодательный (представительный) орган местного самоуправления городского округа - город Галич	-	6200000000	354113,00	337269,41
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов	-	6200000110	336 613,00	321 293,05
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6200000190	17 500,00	15 976,36
Итого по главному распорядителю	-	-	708226	674538,82

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
ГРК Контрольно-счетная палата города Галича Костромской области	-	-	-	-
Контрольно-счетная палата г.Галича	-	-	591386,00	580998,42
Общегосударственные вопросы	0100	-	591386,00	580998,42
Обеспечение деятельности финансовых, налоговых и таможенных органов и органов финансового (финансово-бюджетного) надзора	0106	-	-	-
Руководитель контрольно-счетной палаты городского округа - город Галич Костромской области	-	6300000000	580 986,00	572 422,41
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов б	-	6300000110	580 986,00	572 422,41
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	10 400,00	8 576,01
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	10 400,00	8 576,01
Итого по главному распорядителю	-	-	1182772	1161996,84
Всего	-	-	75513010,06	72007742,18

Вывод: В 2021 г расходы на содержание администрации в соответствии с классификацией расходов бюджетов РФ составили 72007742,18 рублей за счет увеличения расходов финансового отдела (36180347,76), администрации (69440339,33), КУМИ и ЗР (48061884,23).

Список статей расхода за 2022 г показан в таблице (таблица 3)

Таблица 3 – Исполнение бюджетных обязательств получателями бюджетных средств за 3 квартал 2022 года, тыс. руб.

Наименование показателя	Бюджетная		Утвержденные бюджетные назначения	Исполнение
	КФСР	КЦСР		
1	2	3	4	5
ГРК Финансовый отдел администрации г.Галича	-	-	-	-
Финансовый отдел администрации г.Галича	-	-	45621382,18	44990991,96
Общегосударственные вопросы	0100	-	4783112,18	4155214,96
Обеспечение деятельности финансовых, налоговых и таможенных органов и органов финансового (финансово-бюджетного) надзора	0106	-	-	-
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	1130000110	4 200 924,36	3 676 542,78
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	1130000190	471 417,19	367 901,55
Поощрение муниципальных управленческих команд за достижение показателей деятельности органов исполнительной власти Костромской области	-	1130072460	110 770,63	110 770,63
Итого по главному распорядителю	-	-	4783112,18	4155214,96
ГРК Администрация г. Галича	-	-	-	-
Администрация г. Галича	-	-	70507489,33	46002339,82
Общегосударственные вопросы	0100	-	24694437,21	20430107,17

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
Функционирование высшего должностного лица субъекта Российской Федерации и муниципального образования	0102	-	-	-
Глава городского округа - город Галич Костромской области	-	6100000000	2 264 707,00	1 799 496,56
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	6100000110	2 177 035,00	1 711 824,56
Поощрение муниципальных управленческих команд	-	6100072460	87 672,00	87 672,00
Функционирование Правительства Российской Федерации, высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, местных администраций	0104	-	-	-
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	21 129 752,28	17 832 121,94
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов	-	6400000110	15 146 719,58	13 471 121,96
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	2 636 670,75	1 755 958,21
Поощрение муниципальных управленческих команд за достижение показателей деятельности органов исполнительной власти Костромской области	-	6400072460	396 861,95	396 861,95

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	30 400,00	29 210,00
Итого по главному распорядителю	-	-	43869818,56	37084267,18
КУМИ и ЗР	-	-	57013904,83	35157232,31
Общегосударственные вопросы	0100	-	13776361,51	3150119,65
Другие общегосударственные вопросы	0113	-	-	-
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	3050624,84	2749351,14
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	6400000110	2633274,29	2575322,21
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	282232,97	155911,35
Поощрение муниципальных управленческих команд за достижение показателей деятельности органов исполнительной власти Костромской области	-	6400072460	18117,58	18117,58
Итого по главному распорядителю	-	-	5984249,68	5498702,28
ГРК Дума городского округа-город Галич Костромской области	-	-	-	-
Дума городского округа-город Галич Костромской области	-	-	370382,00	317894,65
Общегосударственные вопросы	0100	-	370382,00	317894,65

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
Функционирование законодательных (представительных) органов государственной власти и представительных органов муниципальных образований	0103	-	-	-
Законодательный (представительный) орган местного самоуправления городского округа - город Галич	-	6200000000	370382,00	317894,65
Расходы на выплаты по оплате труда работников муниципальных органов	-	6200000110	351 012,00	302 358,18
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6200000190	19 370,00	15 536,47
Итого по главному распорядителю	-	-	740764	635789,3
ГРК Контрольно-счетная палата города Галича Костромской области	-	-	-	-
Контрольно-счетная палата г.Галича	-	-	686899,00	460402,08
Общегосударственные вопросы	0100	-	686899,00	460402,08
Обеспечение деятельности финансовых, налоговых и таможенных органов и органов финансового (финансово-бюджетного) надзора	0106	-	-	-
Руководитель контрольно-счетной палаты городского округа - город Галич Костромской области	-	6300000000	675 472,58	452 208,36
Расходы на оплату труда работников муниципальных органов б	-	6300000110	675 472,58	452 208,36
Центральный аппарат исполнительных органов местного самоуправления городского округа - город Галич Костромской области	-	6400000000	11 426,42	8 193,72

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5
Расходы на обеспечение функций муниципальных органов	-	6400000190	11 426,42	8 193,72
Итого по главному распорядителю	-	-	1373798	920804,16
Всего	-	-	56751742,42	48294777,88

Вывод: В 2021 г расходы на содержание администрации в соответствии с классификацией расходов бюджетов РФ составили 48294777,88 рублей за счет увеличения расходов финансового отдела (44990991,96), администрации (46002339,82), КУМИ и ЗР (35157232,31).

Использование бюджетных средств на оплату труда служащим за период 2020 -2022 гг. показаны на рисунке 5

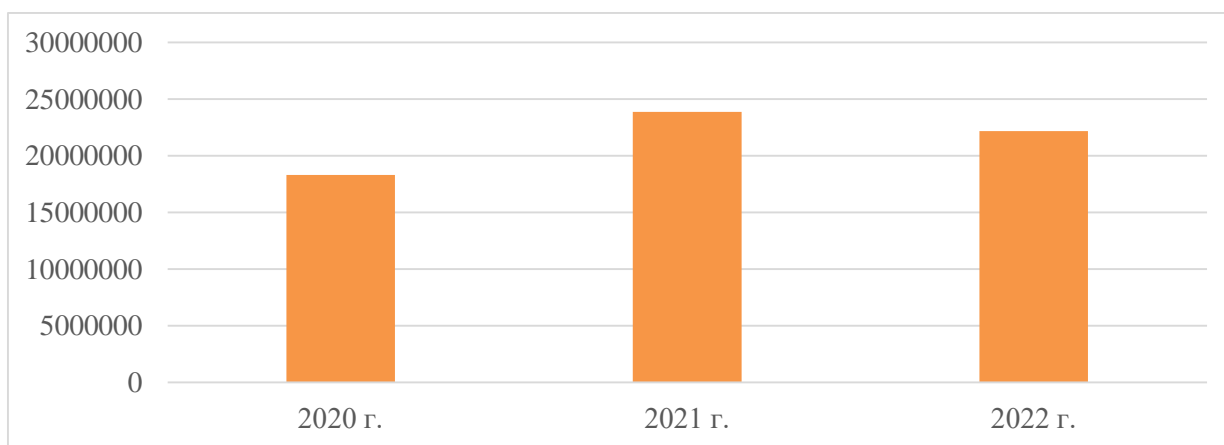


Рисунок 5 – Расходы на оплату труда служащим за 2020 – 2022 гг., т.руб.

Вывод: в 2021 г. из фонда заработной платы сумма на оплату труда служащим была больше из-за стимулирующих выплат и составила 23861701,84 тыс. руб., а в 2022 г. на заработную плату составили 22189378,05 тыс. руб.

Расходы из бюджетных средств на поощрение служащим за период 2020 – 2022 гг, показаны на рисунке 6.

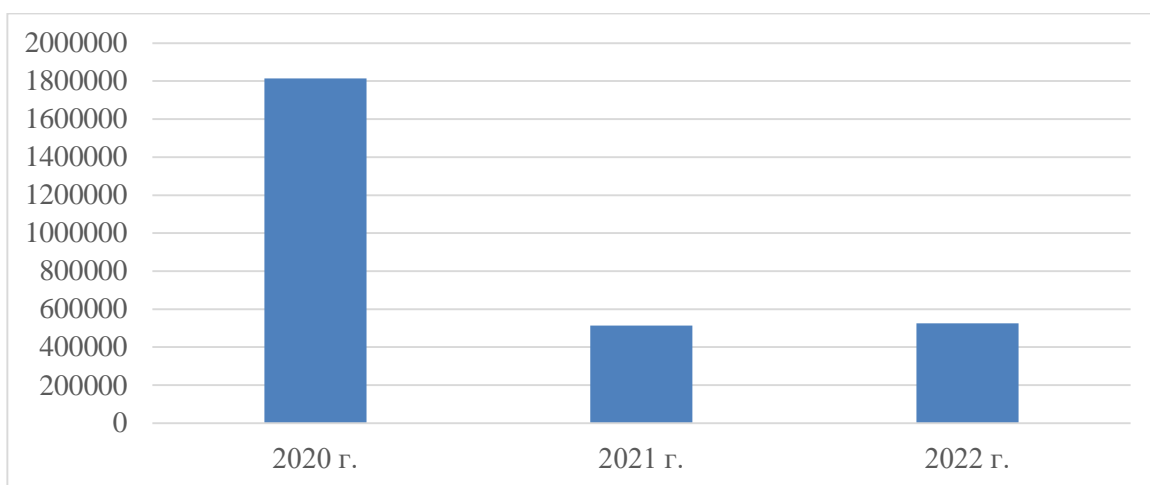


Рисунок 6 – Расходы на поощрение служащих за 2020 – 2022 гг., т.руб.

Вывод: в 2020 г. Расходы на стимулирование сотрудников к повышению квалификации составили 1814503,35 тыс. руб., что способствовало ответственности сотрудников за собственный профессиональный рост, а в 2021 г. они составили 513717,78 тыс. руб., в 2022 г. премии составили 525750,16 тыс. руб. Эти показатели оказали влияние на качество выполняемой работы служащих.

Изменения показателей бюджета за 2020 - 2022 гг. можно проследить на рисунке 7

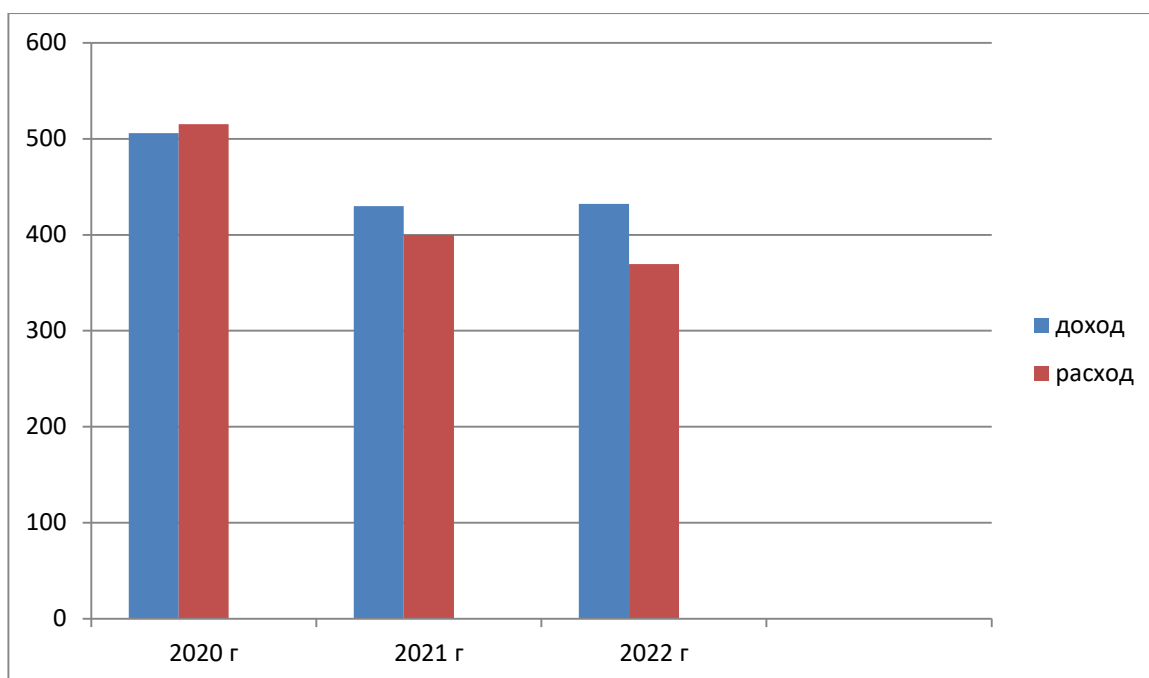


Рисунок 7 – Основные показатели бюджета за 2020 - 2022 гг

Расходы бюджета увеличились в 2022 г. т.к., методическими рекомендациями формирования бюджетных расходов на 2022 г и плановым периодом предусмотрено повышение на 4 % работникам категории АУП, МОП и УВП. Оно увеличилось в 2022 г к уровню 2021 г на 5,2% в связи с увеличением расходов на оплату труда работников дошкольных образовательных организаций. В 2022 г за счет дополнительных средств на стимулирующие выплаты педагогическим работникам было выделено 25210 т. рублей. Доходы бюджета городского округа в 2021 г составили 79,1% и снизились (-20,8%) по сравнению с 2020 г, в 2022 г – 108% и увеличились на 979% т.к. доход формируется, в основном, за счет поступлений от налогов и сборов АО «Галичский автокрановый завод».

Таким образом, администрация, являясь исполнительным органом с наделенными полномочиями, выполняет функции регулирования в социальной, финансовой и других сферах и в качестве отчета имеет организационно-экономические показатели эффективности своей деятельности.

2.2 Анализ процесса повышения квалификации муниципальных служащих

Для повышения профессиональных знаний нужно сначала определить потребность в развитии муниципальных служащих, потом разработать процесс обучения, провести и оценить результаты обучения.

Каждый этап рассмотрим на примере администрации городского округа - город Галич Костромской области.

Кадровая служба администрации городского округа - город Галич Костромской области занимается развитием муниципальных служащих. Специалист ведет учет работающих служащих, которые включены в кадровый резерв, определяет потребность в обучении. Проводит аттестацию муниципальных служащих в соответствии с Федеральным законом, Законом Костромской области, Уставом и решением Думы. Издаются нормативные акты о формировании аттестационной комиссии, утверждается график аттестации, составляется список работников, подготавливаются документы.

Цели аттестации перечислены в таблице (таблица 4)

Таблица 4 – Цели аттестации муниципальных служащих

Цели аттестации
Формирование кадрового состава
Выявление способностей муниципального служащего
Определение уровня квалификации
Стимул профессионального роста
Определение эффективности профессиональной подготовки
Эффективное использование муниципального служащего в соответствии с его уровнем квалификации

Аттестационная комиссия имеет свой состав, срок и порядок работы. В нее входит глава муниципального района, сотрудники отдела кадров, юристы. Комиссия состоит из председателя, заместителя, секретаря. Все члены комиссии имеют одинаковые права.

Глава муниципального учреждения утверждает график проведения аттестации, место проведения аттестации, список лиц, подлежащих аттестации, дату и время, когда необходимо предоставить пакет документов в аттестационную комиссию, лицо, ответственное за предоставление этих документов. К аттестации могут быть допущены или не допущены служащие. Аттестующихся знакомят с графиком проведения аттестации за месяц до ее начала. Если служащий не явился без уважительной причины, применяются меры дисциплинарной ответственности, и аттестация переносится.

Важно учитывать характеристику служащего, выполнение служебных обязанностей, отсутствие замечаний, результаты предыдущей аттестации, соответствие его деятельности квалификационным требованиям.

Комиссия путем голосования и при равном количестве голосов принимает решение в пользу работника. Она может рекомендовать поощрить служащего, повысить в должности, направить на повышение квалификации. По результатам аттестации присваивается квалификационный уровень.

По состоянию на 1 января 2020 года в администрации трудятся 80 человек. В 2020 г. повысили квалификацию 3 служащих (2,4%), прошли переподготовку 2 (1,6%) (рисунок 8)

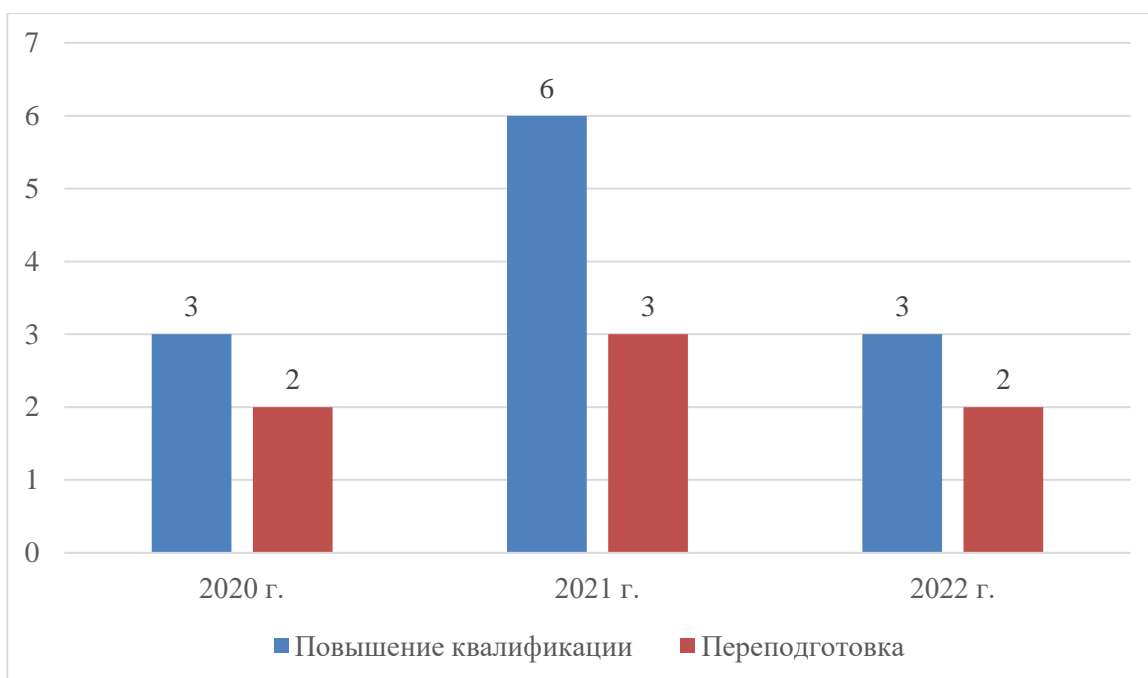


Рисунок 8 – Доля муниципальных служащих, прошедших повышение квалификации и переподготовку в 2020 – 2022 гг., %

В 2021 г. повысили квалификацию 6 служащих (4,8%), прошли переподготовку 3 (2,4%). В 2022 г. повысили квалификацию 3 (2,4%), прошли переподготовку 2 (1,6%).

На основании проведенного анализа можно сделать вывод о том, что вопрос повышения квалификации служащих в администрации не решается на должном уровне. Это связано с нехваткой средств в бюджете, программы развития служащих. Нет сильной мотивации для повышения квалификации, нет обратной связи от служащих.

Результаты аттестации служащих администрации представлены в отчете (таблица 5)

Таблица 5 – Результаты аттестации муниципальных служащих 2020 – 2022 гг.

Результаты аттестации	2020 год	2021 год	2022 год
Прошли аттестацию	53	60	52
Признаны соответствующими замещаемой должности	45	51	43
Рекомендовано поощрить служащих	15	15	15
Рекомендовано улучшить деятельность	19	20	19
Рекомендовано повышение квалификации	15	16	17
Нет аттестации по причине, отпуска, больничного листа, или командировки	1	-	2
Признаны несоответствующими замещаемой должности	2	3	4

По итогам проведенной аттестации в 2020 г. 15 служащим дана рекомендация повысить свою квалификацию. В 2021 г. даны рекомендации направить на повышение квалификации 16 служащих.

Был проведен опрос среди сотрудников общего отдела Галичской администрации с целью - узнать, устраивает ли их существующая в отделе система мотивации и аттестации.

Таблица 6 – Причины отсутствия мотивации работы персонала в общем отделе администрации

Фактор	Количество человек
Нет чувства причастности к организации	3
Нет ощущения достижения, результатов, личного и профессионального роста	2
Неиспользование навыков сотрудника, ценных для него	2

В опросе принимали участие все сотрудники отдела. Отсутствие мотивации в работе персонала влияет на эффективность и работоспособность (таблица 6).

Из данных таблицы 6 видно, что основной причиной является недостаточная вовлеченность работников. Поэтому нет заинтересованности в обучении.

Таким образом, механизм повышения квалификации осуществляется отделом кадров администрации, которая занимается подбором и формированием кадрового состава.

Вывод: Анализ процесса повышения квалификации служащих администрации осуществляется с целью выявления недостатков и недочетов в существующей системе повышения квалификации.

Выявленные при этом результаты теоретического и практического анализ говорят о необходимости совершенствования системы повышения квалификации сотрудников объекта исследования с учетом современных требований к работе местных органов самоуправления и открывающихся возможностей в получении образования, повышения квалификации и т.д.

3 Поиск путей совершенствования повышения квалификации служащих

3.1 Мероприятия по совершенствованию процесса повышения квалификации

Профессиональные знания, которые имеются у муниципальных служащих, влияют на эффективность работы [9], [10], [16] Поэтому их задача - улучшать профессиональные навыки и обновлять знания, чтобы принимать верные решения в управлении.

В Галичской администрации проводится работа по улучшению подготовки кадров [17]. Применяются программы повышения квалификации кадров, которые связаны с повышением эффективности работы, обеспечением кадрового резерва. Они осуществляются с учетом индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих.

Срок реализации разработанных мероприятий рассчитан на трехлетний период с 2022 по 2024 годы (первый этап - 2022 год, второй этап – 2023 год, третий этап - 2024 год). Объем средств местного бюджета, который необходим для финансирования разработанных мероприятий, составляет на 2022 – 2024 годы всего -1950000 рублей [8].

Мероприятия по повышению квалификации муниципальных служащих включают в себя дополнительное профессиональное образование, самостоятельную подготовку. Изучаются нормативные правовые документы, опыт работы, участвуют в семинарах, конференциях, развивают навыки использования информационных технологий. Используют формы обучения с отрывом, с частичным отрывом или без отрыва от муниципальной службы и с использованием технологий дистанционного обучения. Стажировка муниципальных служащих производится с отрывом от муниципальной службы, самостоятельную подготовку осуществлять без отрыва.

Обучение муниципальных служащих осуществляется по следующим направлениям (таблица 7).

Таблица 7 – Направления обучения муниципальных служащих

Направление обучения	Сфера деятельности
Управленческое	Муниципальная служба, управление персоналом, муниципальное управление, социология и психология, менеджмент организации, кадровое обеспечение
Правовое	Юриспруденция, правовое обеспечение муниципальной службы
Экономическое	Экономическая и социальная политика, планирование
Финансовое	Финансы и кредит, финансовое управление, бюджетный учет, анализ и аудит, бухгалтерский учет
Информационно-аналитическое	Финансы и кредит, финансовое управление, бюджетный учет, анализ и аудит, бухгалтерский учет

Повышение квалификации осуществляется с целью:

- освоить изменения в профессиональной деятельности;
- обновление знаний муниципальных служащих.

В результате реализации мероприятий предполагается сделать более эффективной работу служащих. Применение этих мероприятий позволит к окончанию 2024 года осуществить переподготовку 16 муниципальных служащих, повысить свою квалификацию 52 муниципальным служащим, с использованием ИКТ 36 служащих, пройти стажировку 30-ти служащим. Тогда возможно добиться: эффективно применять профессиональные знания, умения и навыки деятельности муниципальных служащих; формировать у служащих личной заинтересованности в профессиональном развитии; осуществить обучение муниципальных служащих; сформировать кадровый резерв для замещения муниципальных должностей.

Таким образом, в целях повышения квалификации муниципальных служащих применяют дополнительное профессиональное образование которое связано с выполнением целей и задач органов местного самоуправления.

3.2 Расчет экономической эффективности предложенных мероприятий

Чтобы повысить квалификацию необходимы расходы на обучение работников: косвенные (связаны с освобождением от работы на период обучения с сохранением заработной платы) и прямые (на оплату преподавателей, на учебные материалы и аренду помещений).

Чтобы оценить эффективность мероприятий применяется теория человеческого капитала, учитывается квалификация и знания работников, время и деньги, которые потрачены на приобретение навыков и знаний. Основного капитал состоит из: восстановительной, балансовой стоимости, цены приобретения. Восстановительная – потрачена на оплату труда в начале планового периода, подбор, обучение. Балансовая - потрачена в течение отчетного периода, убытки при увольнении, моральный износ знаний и квалификации, стоимость на конец рассматриваемого периода.

Цена приобретения - расходы на набор рабочей силы, обучение и ознакомление с деятельностью. Преобладание издержек на внешнее обучение, потому что нанимаются преподаватели, тренеров, арендуют помещение, закупают учебные программы, оборудование. Расчет стоимости найма показан на рисунке 9.

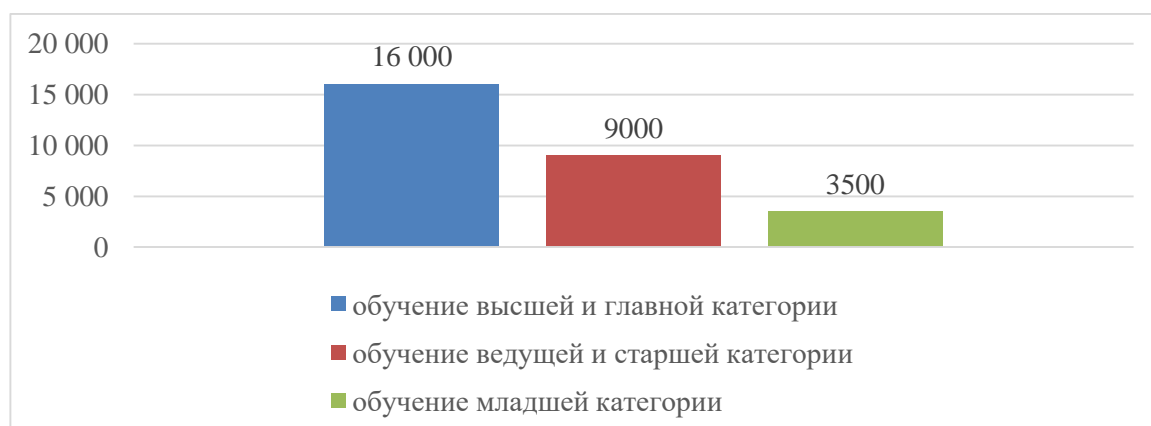


Рисунок 9 — Издержки для обучения каждой группы сотрудников, т.руб.

Для каждой группы сотрудников устанавливается стоимость найма и обучения в текущих ценах.

Формула балансовой стоимости BV:

$$BV = \frac{r}{r+p} * XС, \quad (1)$$

где, r - предполагаемый срок занятости;

p - число отработанных лет;

С - восстановительная стоимость.

Произведем расчет:

$BV = \frac{5}{5+5} \times 32 = 16000$ тыс.руб - расходы на обучение высшей и главной категории служащих;

$BV = \frac{5}{5+5} \times 18 = 9000$ тыс.руб - на обучение ведущей и старшей категории служащих;

$BV = \frac{5}{5+5} \times 7 = 3500$ тыс.руб - на обучение младшей категории служащих.

Эффективность работы службы персонала по поиску сотрудников, рассчитывается по формуле:

$$КН = \frac{(P_k + P_p + O_p)}{Ч}, \quad (2)$$

где, $КН$ - качество работников, %

P_k - усредненный показатель качества выполненной работы;

P_p - процент работников, которые на работе в течение одного года;

O_p - процент новых работников, которые работают после года;

Ч - общее число показателей при расчете.

R_k – рассчитан по 5 показателям и составляет 3 балла по 5-балльной шкале ($5 \times 3 = 15\%$),

$P_p = 30\%$, $O_p = 75\%$. Тогда

$$K_n = \frac{(15+30+75)}{3} = 40 \%$$

Значит, качество набранных муниципальных служащих администрации города Галич Костромской области составляет 40%, что является неплохим и реальным показателем, для администрации в небольшом городе.

Таким образом, расчет экономической эффективности предложенных мероприятий предполагает выгоду их применения, т.к., затраты, связанные с процессом обучения будут менее затратными и окупаемы.

Состояние муниципальной службы до предлагаемых изменений, направленных на повышение квалификации сотрудников, рассмотрим на рисунке 10.

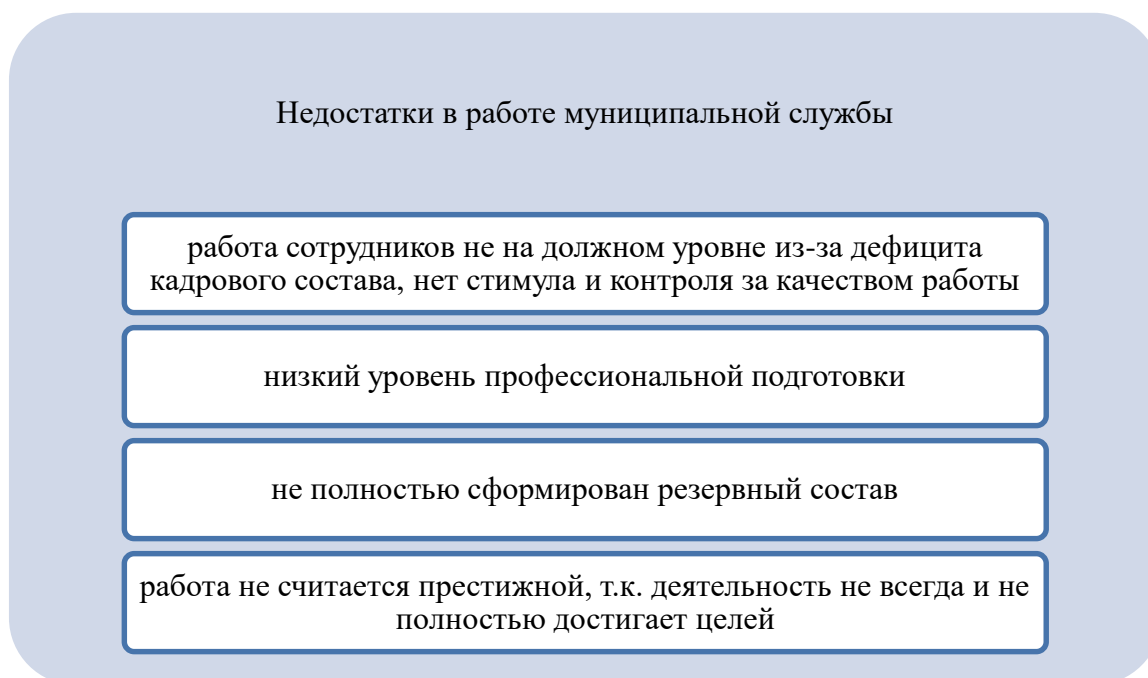


Рисунок 10 – Недостатки в работе муниципальной службы

Предполагаемые изменения в системе муниципальной службы рассматриваются на рисунке 11.

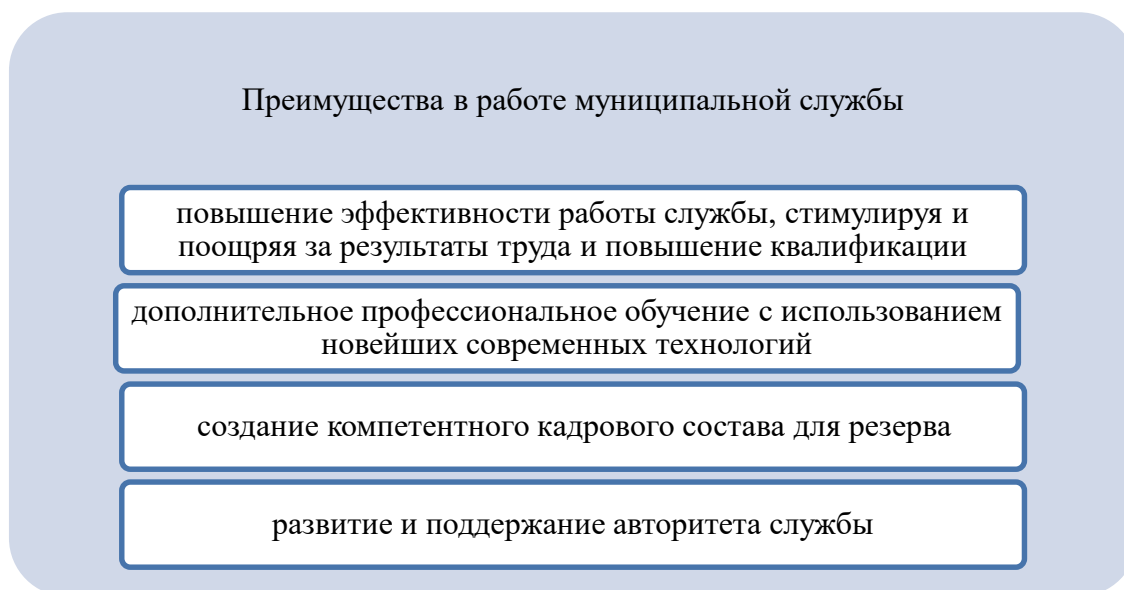


Рисунок 11 – Предполагаемые изменения в системе муниципальной службы рассматриваются на рисунке

Вывод: предложенные мероприятия по совершенствованию процесса повышения квалификации служащих администрации являются эффективным способом решения вопроса нехватки квалифицированных кадров, профессиональных знаний и выполнения функций администрации как органа местного самоуправления.

Заключение

Для выполнения своих функций всем муниципальным служащим необходимо в обязательном порядке повышать уровень квалификации, т.к. это связано с главной задачей - удовлетворением потребностей жизнеобеспечения населения.

Повышать свою квалификацию муниципальным служащим надо для развития и приобретения профессиональных знаний, умений и навыков, которые обеспечивают эффективное выполнение обязанностей. Для этого применяют разные программы обучения.

Практическая часть исследования была проведена на примере администрации города Галич Костромской области.

Задача администрации - выполнение функций для решения вопросов местного значения.

По состоянию на 1 января 2019 года в администрации городского округа - город Галич трудятся 80 человек. В 2019 г. повысили квалификацию 3 служащих (2,4%), прошли переподготовку 2 (1,6%).

Работа по повышению квалификации муниципальных служащих осуществляется специалистом по кадрам.

Организация повышения квалификации связано с:

- определением потребности в обучении;
- согласованием сроков обучения и форм повышения квалификации;
- формированием сводной заявки на обучение;
- согласованием программ обучения;
- осуществлением контроля обучения;
- внесением сведений о курсах повышения квалификации в личное дело;
- подготовкой аналитических записок по итогам обучения.

Недостатки системы повышения квалификации служащих:

- аттестация, которую применяют для оценки уровня знаний и умений, навыков муниципальных служащих не способствует её повышению, не стимулирует к повышению квалификации;
- т.к. повышение квалификации муниципальных служащих носит не постоянный характер, то снижается ее эффективность;
- не изучается лучший опыт повышения квалификации;
- плохое информационное и техническое обеспечение сотрудников.

Для совершенствования системы повышения квалификации муниципальных служащих муниципалитета предлагается:

- составлять прогнозы повышения квалификации служащих
 - применить опросы муниципальных служащих, чтобы лучше управлять делами и подчиненными;
 - проводить семинары, конференции для изучения опыта;
 - применять новые направления управления;
 - обеспечить сотрудников программами и техникой, внедрять компьютерные технологии.

Необходимо применять меры морального стимулирования труда, совершенствовать систему премирования, укрепить авторитет служащего.

Список используемой литературы

1. Базакеева Л.Ж. The Newman In Foreign Policy №53 (97) Vol. 2, март – апрель 2020 Совершенствование системы подготовки кадров для органов государственной и муниципальной службы.
2. Баранов А.В., Котлярова О.В. Потенциал системы дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих. Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. СКАГС – 2020 №1.
3. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 191 с.
4. Вестник Экспертного совета, №4 (15), 2018 Издается по решению Ученого совета Северо-Кавказского института – филиала РЛНХиГС.
5. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2022. – 96 с.
6. Государственные и муниципальные служащие. Организация труда служащих. Учебно – методическое пособие. Нижний Новгород. 2019.
7. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих: Учеб.пособие. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 237 с.
8. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала /А.Я. Кибанов. - М.: РГ- Пресс, 2021. - 80 с.
9. Крутикова В.В, Соломахин М.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебное пособие. Мичуринск – наукоград РФ. 2020.
10. Масилова М.Г. Проблемы кадрового обеспечения органов местного самоуправления. Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. Владивосток. Россия. 2019. № 4.
11. Маслова В.М. Управление персоналом / В.М. Маслова. – 4 изд., пер. и доп. Учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2019. – 432 с.

12. Петухова Е.А. Кадровый потенциал органов местного самоуправления на примере г. Йошкар–Ола. Инновационные технологии управления и права. 2019.

13. Постановление Правительства РФ от 6 мая 2008 г. №362 «Об утверждении государственных требований к профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировке государственных гражданских служащих Российской Федерации».

14. Пресняков М.В. Право равного доступа к государственной службе и кадровый резерв // СПС «Консультант Плюс».

15. Пресняков М.В., Чанов С.Е. Проблемы расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации // Трудовое право. 2019, №9, 43-53 с.

16. Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 марта 2012 г №239 «Об утверждении Федеральных государственных требований к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также к уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих».

17. Профессиональное развитие государственных и муниципальных служащих в современных условиях: состояние и перспективы. Материалы Всероссийской научно – практической конференции. 30 мая 2018 г. Уфа. 2018.

18. «Региональная политика и федеративные отношения». Утверждена распоряжением Правительства РФ от 26.03.13 435 – р, мероприятия, направленные на повышение престижа муниципальной службы и авторитета муниципальной службы.

19. Сборник статей магистрантов Московской международной академии. 2020. Том 3. Московская международная академия.

20. Термелева Е.Е. Государственная и муниципальная служба. Самарский национальный исследовательский университет им. академика С.Л. Королева. Самара. Издательство Самарского университета. 2020.

21. Указ Президента РФ от 01.02.2005 г. №110 «О порядке проведения аттестации государственных гражданских служащих в РФ».

22. Указ Президента РФ от 28 декабря 2006 года №1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации» (в ред. Указов Президента РФ от 06.12.2007 №1643, от 04.12.2009 №1382).

23. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

24. Фаттахов Р.В. Совершенствование организации системы муниципальной службы как институциональный инструмент управления социально – экономическим развитием муниципальных образований. Финансовый университет при Правительстве РФ. Москва. Россия. Государственное и муниципальное управление. Учебные записки. 2021.

25. Федеральный закон "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" от 06.10.2003 N 131-ФЗ (последняя редакция).

26. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 23.07.2008 №160-ФЗ, от 27.10.2008 №181-ФЗ, от 27.10.2008 №182-ФЗ, от 25.11.2008 №219-ФЗ, от 22.12.2008 №267-ФЗ, от 25.12.2008 №280-ФЗ, от 17.07.2009 №160-ФЗ, от 03.05.2011 №92-ФЗ, от 21.10.2011 №288-ФЗ, от 21.11.2011 №329-ФЗ).

27. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 11.11.2003 №141-ФЗ, от 06.07.2006 №105-ФЗ, от 01.12.2007 №309-ФЗ, от 28.12.2010 №419-ФЗ).

28. Фурман Е.Л. Проблемы формирования кадрового резерва муниципальной службы. Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление – 2020. №3

29. Шабунова А.А. Очерки к социально – демографическому портрету современной России. Вологодский научный центр Российской академии наук. Вологда. 2022.

30. Электронный ресурс
https://www.akbiz.ru/publications/dopolnityelnoye_obrazovaniye/chto-takoe-povyshenie-kvalifikacii.

31. Электронный ресурс

https://www.audit-it.ru/terms/trud/povishenie_kvalifikatsii.html

32. Alawi, N. Hamani and L. Delahoche, «An integrated approach to optimization using a joint freight transport strategy in sustainable cities: A case study», Sustainable Cities and Society, Volume 75, 2021.

33. E. Kushkapan, M. Y. Chodur and A. Tortum, «Determination of the most important intersections in transport networks», Technical Bulletin, volume 28, No. 6, pp. 1920-1926, 2021.

34. G. Savin, «Information support of flow processes in the transport and logistics system «Smart City»: methodological basis», volume 270, 2021.

35. Loyalen, H.D.Z., Abareshi, A., Abdulrahman, MD and Abbasi, B. (2023), «Sustainability of transport and logistics companies: Empirical data from a developing country

36. Schreibfeder J. Effective inventory management/J. Schreibfeder; translated from the English by Y. Orlov. Alpina Publisher Publishing House, 2019. 304 p

37. Wang Yu. and Lee H., 2020. A new technology for drug quality control in cold chain logistics based on transportation. In: Yang, Y.; Mi, C.; Zhao, L. and Lam, S. (eds.), Journal of Coastal Studies, Special Issue No. 103, pp. 696-700. Coconut Creek (Florida), ISSN 0749-0208.

Приложение А

Программа по профессиональному развитию муниципальных служащих

Программа по профессиональному развитию муниципальных служащих должна предусматривать следующие показатели: ежегодную потребность по видам обучения, по группам должностей, направлениям дополнительного профессионального образования.

Программа по профессиональному развитию муниципальных служащих разрабатывается кадровой службой на три года (приложение 1) и включает в себя:

а) прогноз ежегодной потребности в профессиональной переподготовке, повышении квалификации муниципальных служащих по группам должностей муниципальной службы, направлениям, видам, формам и продолжительности получения дополнительного профессионального;

б) этапы реализации программы, перечень мероприятий, показатели, позволяющие оценивать ход и результаты ее реализации, а также прогноз ожидаемой результативности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Программа по профессиональному развитию муниципальных служащих формируется на основе индивидуальных планов профессионального развития муниципальных служащих (далее – индивидуальный план) и утверждается правовым актом органа местного самоуправления.

Продолжение Приложения А

ПРОГРАММА

(наименование органа местного самоуправления муниципального образования)

по профессиональному развитию муниципальных служащих

на 20____ - 20____ годы

1. Прогноз ежегодной потребности

в профессиональной переподготовке, повышении квалификации муниципальных служащих

по группам должностей муниципальной службы, направлениям,

видам, формам и продолжительности получения

дополнительного профессионального образования

Продолжение Приложения А

Таблица А.1 – Программа

Вид дополнительного профессионального образования муниципальных служащих	Группа должности муниципальной службы	Количество муниципальных служащих														
		Направляемых на обучение			По формам обучения				По планируемому направлению обучения							
		20 __ год	20 __ год	20 __ год	Очная	Очно - заочная	Заочная	С применением ДОТ	Управленческое	Правовое	Организационно - экономическое	Планово-финансовое	Информационно - аналитическое	Противодействие коррупции	Иное	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	

2. Этапы реализации программы, мероприятия, показатели,

позволяющие оценивать ход и результаты ее реализации, а также прогноз ожидаемой результативности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих

Продолжение Приложения А

Таблица А.2 – Программа

Показатели	Этапы и мероприятия реализации программы									Всего (прогнозируемое кол-во муниципальных служащих)
	Мероприятия 1 этапа (20 г.)			Мероприятия 2 этапа (20 г.)			Мероприятия 3 этапа (20 г.)			
	Освоение муниципальными служащими образовательных программ		Освоение муниципальными служащими программ ДПО за пределами территории РФ	Освоение муниципальными служащими образовательных программ		Освоение муниципальными служащими программ ДПО за пределами территории РФ	Освоение муниципальными служащими образовательных программ		Освоение муниципальными служащими программ ДПО за пределами территории РФ	
Профессиональной переподготовки	Повышения квалификации	Профессиональной переподготовки		Повышения квалификации	Профессиональной переподготовки		Повышения квалификации			
Приобретение муниципальными служащими дополнительных знаний и навыков для осуществления нового вида профессиональной служебной деятельности										
Обновление знаний и совершенствование навыков муниципальных служащих для исполнения должностных обязанностей										
Изучение передового опыта, в том числе зарубежного, приобретение практических навыков и умений для их использования при исполнении должностных обязанностей										

Приложение Б

Индивидуальный план профессионального развития муниципального служащего

Индивидуальный план разрабатывается муниципальным служащим с учетом должностной инструкции совместно с непосредственным руководителем сроком на три года. В индивидуальном плане указываются:

а) цель, вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования, включая сведения о возможности использования дистанционных образовательных технологий и самообразования;

б) направления дополнительного профессионального образования;

в) ожидаемая результативность дополнительного профессионального образования муниципального служащего.

При разработке индивидуального плана учитываются:

- полученное ранее профессиональное образование, включая дополнительное профессиональное образование;

- приобретенный практический опыт и профессиональные навыки;

- текущие и перспективные задачи структурного подразделения органа местного самоуправления и т.д.

В качестве требуемого направления образования могут указываться следующие направления обучения:

- организационно-управленческое;

- правовое;

- финансово-экономическое;

- информационно-аналитическое;

- противодействие коррупции;

В качестве ожидаемой результативности в индивидуальном плане указываются:

Продолжение приложения Б

- приобретение дополнительных знаний и навыков для осуществления нового вида профессиональной служебной деятельности;
- обновление знаний и совершенствование навыков для качественного исполнения должностных обязанностей;
- приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении должностных обязанностей.

В качестве подтверждения выполнения индивидуального плана указывается:

- наименование образовательного учреждения;
- наименование образовательной программы;
- наименование и реквизиты документа установленного образца об окончании обучения.

Индивидуальный план подписывается муниципальным служащим, согласовывается с непосредственным руководителем структурного подразделения, руководителем подразделения кадровой службы и утверждается руководителем органа местного самоуправления. Индивидуальный план составляется в одном экземпляре, оригинал которого находится в кадровой службе, копия - у муниципального служащего.

Кадровая служба органа местного самоуправления контролирует сроки прохождения обучения муниципального служащего по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации.

Продолжение Приложения Б

**Индивидуальный план
профессионального развития муниципального
служащего**

(указать наименование органа местного самоуправления)

(должность муниципального служащего)

(фамилия, имя, отчество)

Дата назначения на замещаемую должность муниципальной службы _____

Дата поступления на муниципальную службу в _____

(указать наименование органа местного самоуправления)

Образование _____. Специальность _____.

Год окончания учебного заведения(ий) _____

(указать период обучения, если обучение не завершено) _____.

Название учебного заведения, специальность, квалификация _____.

Сведения о предыдущих программах дополнительного профессионального образования:

1. - дата: с _____ по _____; вид ДПО:

- название образовательной программы

- образовательное учреждение _____

2. - дата: с _____ по _____; вид ДПО:

Продолжение Приложения Б

- название образовательной программы

- образовательное учреждение _____

3. Иные сведения: _____

4. Планирую получить следующее дополнительное профессиональное образование:

Цель обучения	
Вид обучения	
Форма обучения	
Продолжительность обучения	
Направление образования	
Планируемый период обучения	
Ожидаемая результативность	
Отметка о выполнении	

Муниципальный служащий

(подпись, расшифровка подписи, дата)

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель структурного подразделения

(подпись, расшифровка подписи, дата)

Руководитель кадровой службы

(подпись, расшифровка подписи, дата)

Приложение В

Организационная структура администрации городского округа - город Галич Костромской области

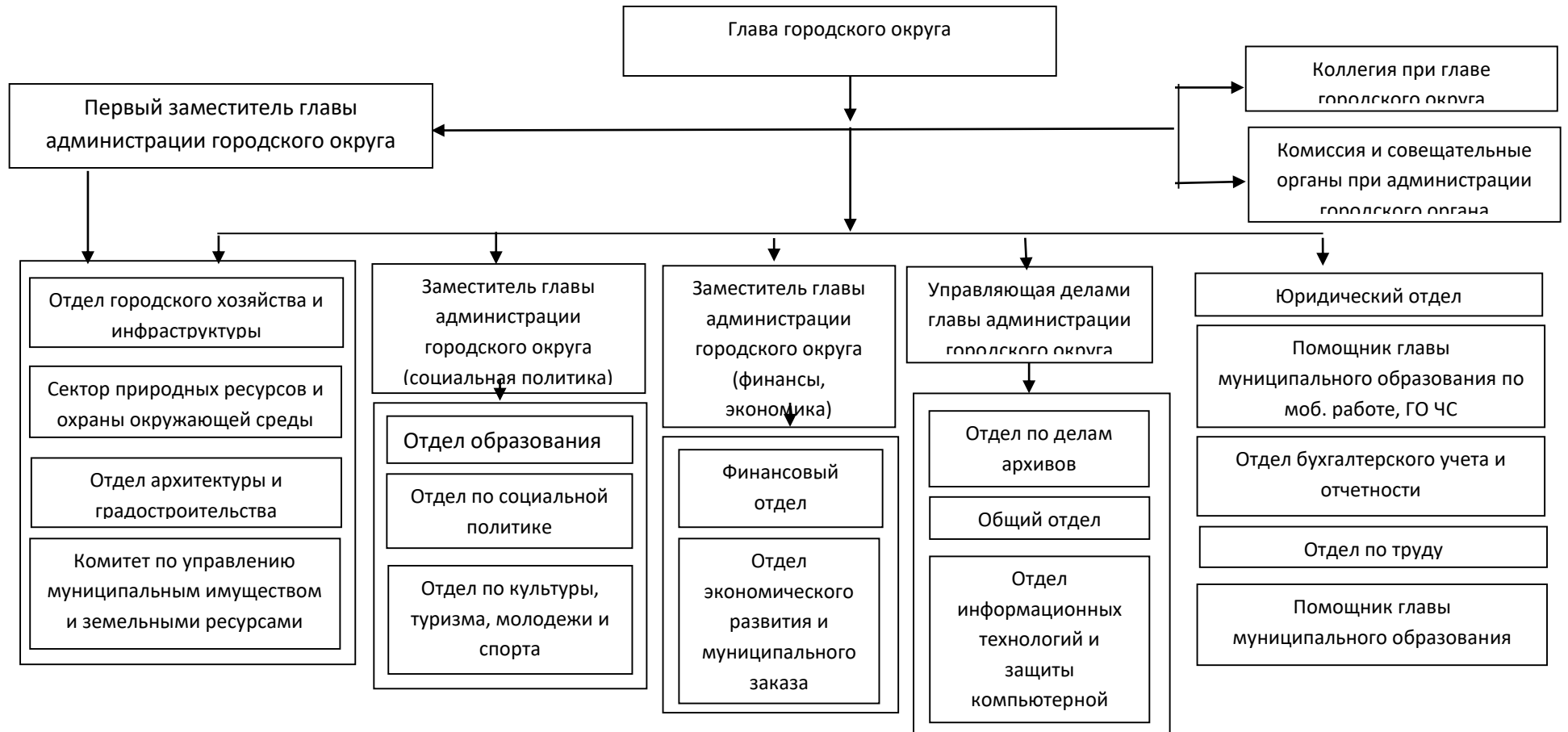


Рисунок В.1 - Организационная структура администрации городского округа - город Галич Костромской области