

**Романько Ирина Евгеньевна**

канд. ист. наук, преподаватель

**Гаджикурбанова Карина Альбертовна**

студентка

**Цомаева Диана Тамерлановна**

студентка

Пятигорский филиал

ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»

г. Пятигорск, Ставропольский край

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

**Аннотация:** в данной статье рассматриваются изменения, которые происходят в сфере образования и системе подготовки государственных и муниципальных служащих в современном обществе.

**Ключевые слова:** государственные службы, муниципальные службы, кадровая система, профессиональное образование.

В общественном секторе экономики обучение государственных и муниципальных служащих занимает ключевое место. Во-первых, оно включено в систему кадровой подготовки страны и неразрывно связано с образовательной ситуацией в государстве. Во-вторых, государственная и муниципальная служба является частью общественного сектора экономики и в частности зависит от происходящих в этой сфере процессов. Именно поэтому уровень развития системы подготовки, переподготовки, а также повышения квалификации государственных и муниципальных служащих определяет состояние общественного сектора экономики, так как прямое влияние на взаимоотношения между обществом, общественными и профессиональными объединениями, государством и отдельными гражданами оказывает деятельность работников сферы государственного и муниципального управления.

В нашей стране становление государственной, а позже и муниципальной службы напрямую связано с формированием системы подготовки государственных и муниципальных служащих.

Следует выделить, в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, три главных субъекта:

- будущий специалист или муниципальный служащий;
- муниципальный орган, который заинтересован в получении квалифицированного специалиста;
- учебное заведение, реализующее программу обучения.

Определенные сложности в подготовке муниципальных кадров связаны с отсутствием возможности длительного повышения квалификации с отрывом от своего рабочего места [2]

В связи с этим необходима разработка специальных систем для повышения квалификации, разбив программы на краткосрочные модули, а также проводить обучения на рабочих местах с использованием практических курсов. Сложности возникают ещё и с недостатком информационного обеспечения в органах местного самоуправления.

Сами органы местного самоуправления являются заказчиками образовательной услуги, но в основном они отстранены от процесса управления обучением работников.

Во многих учебных заведениях качество подготовки муниципальных не в полной мере удовлетворяет предъявляемым требованиям, так как:

- учебные планы в значительной мере оторваны от практики управления;
- учебный процесс ориентирован на подготовку государственных кадров, а не на подготовку муниципальных служащих;
- использование устаревшими и теоретическими представлениями о функционировании органов местного самоуправления;
- не формируется системное, теоретическое, концептуальное мышление у обучающихся.

Обостренная нехватка квалифицированных управленцев снижает качество услуг, предоставляемых населению, и общую эффективность местного уровня власти.

В сложившейся ситуации, необходимо создать систему подготовки государственных служащих, а также распространить полученный опыт на уровне местного самоуправления.

Решение данной проблемы полностью зависит от органов местного самоуправления, которое на сегодняшний день должно искать совершенно новые идеи собственного развития и воспитывать более квалифицированных управленцев. Местным сообществам должна оказать помощь государственная и муниципальная наука, которая способна предложить современные методы формирования инновационного стиля мышления.

Стандарты совершенно нового поколения государственных управленцев разработаны по отдельному направлению подготовки бакалавров и магистров – «Государственное и муниципальное управление», а не рассматриваются в рамках «менеджмента». Данная подготовка основывается на компетенциях, которые предполагают реализацию полученных навыков на практике. Это вполне соответствует современным вызовам времени, требующим способности оперативно принимать решения, эффективно справляться с трудностями, качественно выполнять свои должностные обязанности [3].

В настоящее время образовано федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), и входящие в него филиалы и представительства, которые являются основными в подготовке государственных и муниципальных кадров. В отличие от иных высших учреждений, которые готовят кадры для государственного управления и муниципалитета, РАНХиГС специализируются на данном направлении.

Принцип новой модели дополнительного профессионального образования государственных и муниципальных кадров в РФ предполагает обеспечения

индивидуальных траекторий и непрерывности профессионального развития, эффективное применение новых образовательных технологий и зарубежного опыта, а также использование проектного подхода в обучении.

Таким образом, без совершенствования кадровой подсистемы не может произойти совершенствование системы управления в муниципальных образованиях. Государственные и муниципальные преобразования необходимо сочетать с проведением комплекса мероприятий по созданию эффективной системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров органов местного самоуправления. В связи с этим «Высшая школа государственного управления», а также входящие в ее структуру региональные школы государственного управления и центры подготовки муниципальных служащих в перспективе способны обеспечить в дополнительном профессиональном образовании государственных служащих свыше 70% потребностей в кадрах органов государственной власти. РАНХиГС способствует созданию стабильного функционирования системы дистанционной профессионально-квалификационной оценки государственных и муниципальных служащих, резерва кадров и претендентов на должности.

### ***Список литературы***

1. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ: Учебное пособие для студентов. – М.: Юрист, 2015. – 350 с.
2. Карелина А.В. Проблемы подготовки кадров государственных служащих: региональный аспект // Социология власти. – 2014. – №3. – С. 215–225.
3. Василенко В.А. К вопросу о совершенствовании системы подготовки и переподготовки кадров для государственной и муниципальной службы // Управленческое консультирование. – 2015. – №8 (56). – С. 8–16.
4. Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: Учеб. пособие – М.: Данисов и К, 2015. – 103 с.
5. Романько И.Е. Профессиональное обучение государственных служащих: модель и оценки качества // Социально-гуманитарные знания. – 2015. – №12. – С. 69–73.