

Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!

Тема моей выпускной квалификационной работы – **«Повышение квалификации муниципальных служащих в условиях муниципальной реформы на примере Калининградской области»**

Актуальность темы обусловлена необходимостью совершенствования системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Цель работы - исследовать особенности повышения квалификации муниципальных служащих.

В первой главе работы рассмотрены теоретические и правовые основы муниципальной службы в рамках реформы местного самоуправления.

В частности, рассмотрены современные проблемы развития местного самоуправления в Российской Федерации и пути его реформирования. При этом, значительного внимания требует проблема взаимоотношений органов и органов власти.

Во второй части работы проведен анализ организационной и кадрового состава Балтийского муниципального .

По статистическим данным за 2006 – 2014 гг. большинство работников прошли на территории РФ, количество обученных за пределами РФ значительно меньше. Несомненным достижением муниципальных служащих, регулярно проходящих повышение квалификации является обновление навыков управления кадрами в муниципальном образовании, а также изучение методов внедрения технологических инноваций в социально-экономическом поле функционирования муниципального образования. Плотнo изучается антикоррупционное законодательство, технологии взаимодействия общества и органов власти, а также практические аспекты психологии профессиональной деятельности.

Приоритетными направлениями формирования кадрового состава муниципальной службы являются:

1) назначение на должности муниципальной службы высококвалифицированных специалистов с учетом их профессиональных качеств и компетентности;

2) содействие продвижению по службе муниципальных служащих;

3) повышение квалификации муниципальных служащих;

4) создание кадрового резерва и его эффективное использование;

5) оценка результатов работы муниципальных служащих посредством проведения аттестации;

6) применение современных технологий подбора кадров при поступлении граждан на муниципальную службу и работа с кадрами при ее прохождении ([ст. 32](#) Закона N

Разработан проект по переподготовки и повышения муниципальных служащих на МО «Балтийский муниципальный район». Реализация Программы позволит улучшить систему подготовки управленцев для службы в области и повысить профессиональный уровень подготовки муниципальных служащих,

работников муниципальных учреждений, а также лиц, замещающих выборные муниципальные должности.

Цель Программы является увеличение эффективности и качества муниципального управления при помощи системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, работников муниципальных учреждений, а также лиц, замещающих выборные муниципальные должности (далее - участники Программы), ориентированной на решение практических задач.

Основные задачи Программы:

1. Создание ориентированной на решение практических задач местного самоуправления системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации участников Программы;

2. Организация и проведение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих вновь создаваемых муниципальных образований;

3. Обеспечение за счет профессиональной переподготовки и повышения квалификации необходимого кадрового резерва службы.

Механизм реализации Программы предусматривает:

- разработку ежегодных планов подготовки и повышения квалификации участников Программы;

- формирование учебных групп по подготовке и повышению квалификации участников Программы;

- формирование и размещение ежегодного заказа на подготовку и повышение квалификации участников Программы;

- разработку и подписание государственных (муниципальных) контрактов на оказание образовательных услуг в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- получение образовательных услуг в образовательных учреждениях, выигравших конкурс на право выполнения заказа на предоставление услуг по подготовке и повышению квалификации участников Программы.

По результатам проделанной работы можно констатировать:

Расширение полномочий органов местного самоуправления выявило ряд проблем:

- бессистемность и несогласованность между различными муниципальными правовыми актами;

- недостаточность внимания, уделяемого привлечению общественности к участию в муниципальном правотворчестве;

- необеспеченность большинства муниципальных образований квалифицированными кадрами.

- во многих муниципальных образованиях практически не реализуются заложенные законодательством механизмы управления по результатам;

- не совершенствуются системы регламентации и оценки профессиональной служебной деятельности муниципальных служащих;

- деятельность муниципальных служащих слабо ориентирована на оказание качественных услуг гражданам;

- недостаточно развиты механизмы стимулирования и не используются заложенные в законодательстве принципы оплаты по результатам, что снижает мотивацию муниципальных служащих;

- недостаточно применяются современные технологии подбора кадров при поступлении на муниципальную службу и работы с кадрами при ее прохождении. Так, отсутствуют единые методические рекомендации по организации системы наставничества на службе, во многих муниципальных образованиях до сих пор не разработаны и не приняты муниципальные правовые акты по организации наставничества.

Для совершенствования правовых механизмов службы необходимо:

- формировать ежегодные отчеты муниципальных служащих о своей профессиональной деятельности, выполненных заданиях и поручениях;

- разработать и внедрить систему мер, направленных на совершенствование порядка прохождения службы и стимулирование добросовестного исполнения должностных обязанностей службы на высоком профессиональном уровне;

- проводить социологические опросы на предмет оценки удовлетворенности муниципальных служащих условиями и результатами своей работы, морально-психологическим климатом в коллективе;

- необходимо внести изменения в Федеральный [закон](#) от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О службе в Российской Федерации" в части введения на службе системы профессионального развития, включая институт наставничества.

Таким образом, цель работы - исследовать особенности повышения квалификации муниципальных служащих – достигнута.

Спасибо за внимание! Доклад окончен.