КУБАНСКИЙ ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Организационная деятельность муниципальных служащих»

на тему: «Кадры и их роль в системе муниципального управления»

 Работу выполнила студентка

 заочной формы обучения

 группы: СЗГМ-0711

 Гусарова Л. В.

 Работу проверил: преподаватель

 Голубцова Л.И.

г. Краснодар

2011 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. КАДРЫ И ИХ РОЛЬ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ…………………………………………………………………....3
	1. Работа с кадрами……………………………………………………………...4
	2. Методы управления…………………………………………………………15

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ…………………...……….21

1.КАДРЫ И ИХ РОЛЬ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Представляется целесообразным остановиться на некоторых общих вопросах, связанных с профессионально-квалификационной моделью государственного (муниципального) служащего, а также связанных с этим вопросов развития законодательства субъектов Российской Федерации. Реализация той или иной профессии как вида трудовой деятельности невозможна без присущего профессии набора профессиональных требований к работникам, избравшим ее.

Поэтому в реализации профессии государственной службы как вида специфической трудовой деятельности необходим присущий ей конкретный набор профессионально должностных требований к кадрам.

Система и совокупность важнейших элементов государственной службы как профессии воплощаются через формируемый учеными и нормативными правовыми актами образ профессии и ее концептуальной модели.

Следует отметить, что проводимая в Российской Федерации реформа государственной службы в значительной степени направлена на соединение трех элементов: развития профессии государственной службы, становления государственного служащего как специалиста профессионала и становления государственных служащих как специфической социально профессиональной группы.

С учетом того что в круговороте элементов "право — государство — законы—государственная служба—общество —человек" посредством государственной службы в одном направлении проводятся в жизнь право, государственная политика, законы, а в другом, противоположном, — воспринимаются потребности, интересы и воля общества, людей, что в дальнейшем трансформируется в совершенствование государственно правовых институтов, среди профессионально должностных требований к государственному служащему особое место занимают требования к специально деловым, личностным и нравственным качествам государственных служащих.

1.1 Работа с кадрами

Эффективность муниципального управления зависит от кадрового обеспечения, которое требует соответствующей системы работы с кадрами.

Система работы с кадрами государственного и муниципального управления представляет собой планируемый и контролируемый процесс, направленный на повышение квалификационного уровня государственных и муниципальных служащих.

Работа с кадрами состоит из кадровой политики, подбора, оценки, расстановки, обучения (подготовки и переподготовки) кадров.

Основой кадровой политики должен стать принцип преемственности кадрового потенциала. Такой подход позволяет сохранить стабильность, повысить уровень организационной деятельности органов системы муниципального управления.

Подбор и расстановка кадров осуществляется на основе четко сформулированных квалификационных требований к государственным и муниципальным служащим. Организационные формы проверки соответствия кандидатуры должности должны обеспечить объективность и своевременность оценки. Периодическая комплексная оценка уровня квалификации, опыта способствует повышению эффективности работы служащих или руководителя.

Кадровая работа осуществляет на основе планирования процессов: подбор, расстановка, формирование резерва, подготовка и переподготовка кадров государственных и муниципальных служащих.

Подбор кадров осуществляется при помощи трех подходов:

*внутренний* - осуществляется за счет использования внутреннего кадрового потенциала. Этот путь наиболее дешев для объекта управления, способствует заинтересованности своих работников в повышении профессионального уровня и эффективности функционирования системы, взаимосвязи личных, коллективных интересов и организации в целом, а также создает благоприятный социально-психологический климат;

*внешний* - формирование кадров государственных и муниципальных служащих извне. Такой подход имеет свои положительные и отрицательные стороны. Положительным является то, что в организации появляются новые люди с новыми идеями. Отрицательная состоит в том, что требуется длительный период адаптации новых работников в организации для проявления своих способностей. Этот подход является трудоемким, поскольку требует определенных затрат на публикацию объявлений, транспортные расходы претендентов, оплату услуг посредников, лиц, занимающихся приемом на работу;

*подбор на основе конкурса* - наиболее результативный способ подбора кадров. Суть его состоит в том, что объявляется конкурс на замещение вакантной должности с указанием основных характеристик и требований к этим должностям. Кандидаты, прошедшие этот конкурс, заключают трудовой договор (контракт), и происходит назначение их на соответствующие должности.

Руководители и специалисты государственной и муниципальной службы должны обладать определенными качествами, знаниями и навыками, отвечающими задачам, характеру и содержанию государственной службы. Наличие этих качеств позволяет эффективно выполнять эти служебные обязанности. Основой формирования требований к кадрам государственного и муниципального управления служит модель государственно-муниципального служащего.

Квалификационные модели служат основанием для разработки квалификационных справочников, должностных инструкций и положений отделений, в которых учитываются конкретные особенности соответствующего объекта управления.

Эффективное использование квалификационных моделей на практике требует определения критериев, на основе которых оценивается степень соответствия кандидата для замещения должности, а также объективных форм и методов оценки квалификационных качеств и требований. Организационной формой оценки является аттестация кадров государственного и муниципального управления.

В процессе работы с кадрами возникают разные задачи, связанные с их оценкой, требующие специфического подхода к их решению. Вместе с тем, методы оценки имеют много общего и представляют собой элементы единой системы. В процессе оценки используются: анкетные или другие фиксированные данные о служащих; результаты бесед и опросов; результаты наблюдений за работой; результаты тестирования; результаты выполнения функциональных и специальных поручений и задач; результаты обучения и т.п.

При подборе кандидата на руководящую должность особое внимание уделяется наличию общих качеств, характеризующих способность кандидата к выполнению руководящих функций. Особое внимание при оценке текущей деятельности руководителя необходимо уделять результатам деятельности его коллектива и оценке личного вклада руководителя в общие итоги. Цель оценки - выявить причины, мешающие работнику наиболее полно раскрыть свои способности.

Основной элемент работы с кадрами - формирование резерва, т.е. поиск и подготовка талантливых служащих и руководителей, обеспечение условий для постоянного роста их квалификации и максимального использования их возможностей.

При зачислении в резерв аппарата управления на выдвижение главное внимание обращается на определение перспектив перемещения руководителя на более высокую должность. При подборе кандидата на замещение вакантной должности стоит задача подобрать наиболее подходящего кандидата из числа возможных. В этом случае с особой тщательностью оцениваются конкретные особенности работы на соответствующем участке и те качества кандидатов, которые в этом случае приобретают особо важное значение. В резерв включаются кандидаты, способные по уровню своей квалификации и опыту занять в ближайшее время более высокую должность. Основой эффективной организации работы с резервом является учет кадров и планирование перемещений кадрового состава.

Формирование кадрового резерва состоит из следующих этапов: получение обобщенных экспертных оценок всех работников; выделение работников, получивших высокие оценки и кадровые данные, которые удовлетворяют нормативным требованиям к соответствующим должностям; принятие решения о включении работников в резерв, утверждение состава резерва; обучение, стажировка в резерве; уточнение, корректировка, информация о резерве по результатам обучения, стажировки, конкурсов и назначение на руководящие должности.

Для того чтобы обеспечить эффективное функционирование резерва кадров необходимо разработать алгоритм действий по формированию резерва и организации работ по его подготовке.

Задача учета состоит в том, чтобы обеспечить наиболее полную и объективную характеристику каждого сотрудника и аппарата управления на данный момент времени. Это позволит оценить тенденции его квалификационного роста и повышения эффективности деятельности. Такая задача решается с помощью общих сведений, характеризующих качества и уровни квалификации, а также систематически накапливаемых сведений, характеризующих текущую их деятельность.

Планирование работы с кадрами является органической частью общей системы планирования и вместе с тем решает весьма важные специфические задачи. Эти задачи таковы: перспективное и текущее планирование; потребности в кадрах управления и определение источников их покрытия; перемещение кадров; работа с резервом; учебные мероприятия, т.е. подготовка и переподготовка.

Система работы с резервом кадров имеет множество форм. Используется многоступенчатый отбор кадров резерва по заранее разработанной программе, организуются необходимый контроль и помощь со стороны руководителей и коллективов, выполняются поручения, выходящие за пределы служебных обязанностей, проводятся стажировки, используются учебные мероприятия.

Чтобы обеспечить высокий профессионализм муниципальных служащих необходимо создавать системы их непрерывной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Для этого определяется кадровая емкость органов местного самоуправления в муниципальных образованиях. При этом используются различные методы, в том числе: экспертные оценки, экстраполяционный и расчетно-аналитический методы.

Важным условием получения более или менее достоверных (объективных) результатов экспертизы является ее умелая организация, которая предполагает правильное определение целей и задач экспертизы, разработку ее процедуры, отбор экспертов, проведение опроса и согласование полученных оценок.

В зависимости от целей и задач экспертизы, отбора участвующих в ней специалистов, группа специалистов-организаторов экспертизы, формируемая заблаговременно, выбирает метод опроса: индивидуальный или групповой (коллективный), личный (очный) или заочный, устный или письменный. Индивидуальный опрос позволяет максимально использовать способности и знания каждого специалиста. При групповом опросе специалисты могут обмениваться мнениями, учесть упущенное каждым из них, скорректировать оценку.

Экстраполяционные методы основаны на распространении тенденций, установленных в прошлом, на будущий период. Определение кадровой емкости с помощью экстраполяционных методов целесообразно осуществлять раздельно для городских и сельских муниципальных образований, используя, однако, единый методологический подход. Процедура нахождения кадровой емкости системы местного самоуправления в России при использовании рассматриваемого метода состоит из нескольких этапов: определяется общее число муниципальных образований по стране в целом; муниципальные образования классифицируются по различным признакам. Например, в зависимости от численности населения, образующего муниципальное образование (по аналогии с классификацией городов), их можно разделить на пять категорий: А - малые муниципальные образования с численностью до 2 тыс. человек, Б - полусредние - 20-50 тыс. человек, В - средние - 50-100 тыс. человек, Г - большие - 100- 500 тыс. человек, Д - крупные муниципальные образования - свыше 500 тыс. человек;

применительно к каждой категории муниципального образования разрабатывается типовая кадровая модель органов местного самоуправления, дифференцированная по профессиям, квалификации, специальностям и должностям муниципальных служащих;

исходя из количества муниципальных образований каждой категории и состава (содержания) заблаговременно разработанных типовых кадровых моделей для каждой группы муниципальных образований определяется общая кадровая емкость системы местного самоуправления в стране.

Этот метод достаточно простой. Однако в его использовании имеются трудности, связанные с правильным определением содержания типовой кадровой модели для каждой категории муниципальных образований.

Расчетно-аналитический метод основан на определении кадровой емкости каждого муниципального образования, на установлении необходимого количества организационных структур в системе местного самоуправления, анализе их кадрового состава и расчетах необходимого числа специалистов по профессиям, квалификации, специальностям и должностям. Для определения кадровой емкости применительно к отдельному муниципальному образованию необходимо, чтобы:

* в соответствии с законодательством были сформированы представительные и исполнительные органы местного самоуправления;
* на научной основе была разработана система местного самоуправления и содержание ее основных компонентов - целевых, функциональных и обеспечивающих подсистем;
* сформировалась организационная структура системы местного самоуправления с определением, в том числе целевых, функциональных и оргструктур, обеспечения системы местного самоуправления; сформированы соответствующие комиссии, комитеты, департаменты управления, отделы, общемуниципальные службы и другие оргструктуры;
* были определены характер, содержание и объем работ в каждой организационной структуре системы местного самоуправления;
* определился состав организационных структур системы местного самоуправления по профессиям, квалификации, специальностям и должностям;
* определился кадровый состав и соответствующая емкость иных органов местного самоуправления, работники которых относятся к категории муниципальных служащих. Например, руководители муниципальных предприятий, учреждений, организаций, назначаемые органами местного самоуправления или выборными должностными лицами местного самоуправления, а также специалисты, занимающие муниципальную должность, учреждаемую для непосредственного обеспечения полномочий депутатов, членов выборных органов местного самоуправления и выборных должностных лиц местного самоуправления;
* была определена кадровая емкость системы местного самоуправления данного муниципального образования, дифференцированная по профессиям, квалификации, специальностям и должностям. Кадровая емкость органов местного самоуправления по стране в целом определяется путем обобщения полученных результатов по каждому муниципальному образованию. Расчетно-аналитический метод требует выполнения трудоемких работ.

Однако при его использовании можно получить наиболее объективные результаты, что очень важно для организации повышения квалификации кадров органов системы муниципального управления.

Территориальная политика переподготовки и повышения квалификации работников - это целенаправленная научно обоснованная деятельность специально определенных образовательных учреждений по повышению уровня профессиональной подготовки кадров управления для решения широкого круга задач комплексного социально-экономического развития территории (муниципального образования).

Содержание территориальной политики переподготовки и повышения квалификации кадров муниципального управления состоит в следующем:

определение круга проблем: социальных, экологических, научно-инновационных, градостроительных и других, имеющих приоритет перед остальными проблемами развития муниципального образования, решение которых требует переподготовки или повышения квалификации кадров местного самоуправления;

выявление приоритетных направлений переподготовки и повышения квалификации работников муниципальных служб;

выбор и обоснование системы целей переподготовки и повышения квалификации работников муниципальных служб;

* формирование системы мер, направленных на обеспечение дополнительного профессионального образования работников, занятых в сфере муниципального управления;
* согласование в необходимых случаях политики переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих с региональными структурами управления;
* создание действенной системы контроля за ходом реализации намеченных мер в сфере дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

При формировании территориальной политики переподготовки и повышения квалификации работников необходимо руководствоваться следующими основными принципами.

Принцип профессионализма, который в ходе обучения муниципальных служащих должен стать ведущим, а не одним из многих, не ослабляться и тем более не вытесняться на второй план за счет расширения общеобразовательных учебных дисциплин. Следование этому принципу означает, что при формировании программ дополнительного профессионального обучения ключевое место должны занимать разделы, усвоение материалов которых будет непосредственно влиять на качество выполнения работниками их должностных обязанностей. С другой стороны, предъявляются повышенные требования к квалификации преподавательского корпуса, который должен сочетать Собственную высокую общетеоретическую подготовку со знанием фактического положения дел в сфере местного самоуправления.

Политика должна носить целенаправленный характер, что предполагает выбор и обоснование конкретных для рассматриваемого временного периода, группы и специализации работников сферы местного самоуправления целей и задач переподготовки и повышения квалификации. Принципиальным здесь является рассмотрение проблемы повышения квалификации муниципальных служащих в контексте общей политики кадрового обеспечения местного самоуправления, которая должна обеспечить решение проблем социально-экономического развития муниципального образования в условиях реформируемой экономики.

Конкретные цели и задачи по переподготовке и повышению квалификации кадров муниципальных служащих логически вытекают из существа проблем, возникающих в ходе реализации главной цели кадровой политики. Принцип целенаправленности реализуется непосредственно уже в ходе разработки и политики переподготовки и повышения квалификации кадров при выявлении целей и приоритетных направлений обучения в системе дополнительного профессионального образования.

При формировании политики переподготовки и повышения квалификации работников муниципальной службы необходимо ориентироваться на принцип непрерывности дополнительного профессионального образования.

Главное в непрерывности дополнительного профессионального образования муниципальных служащих - обеспечить постоянный рост их квалификации, исходя из производственной потребности (существующей и прогнозируемой). Речь идет о такой организации повышения квалификации работников муниципальной службы, когда содержание текущей учебы тесно связано с предыдущим обучением и обеспечивает необходимое качество выполнения должностных обязанностей.

Следующим важным условием непрерывности дополнительного профессионального образования является обоснованный выбор момента обучения, то есть повышение квалификации (переподготовка) должно осуществляться только тогда, когда в этом возникает необходимость. Эти моменты могут определяться, в частности, результатами аттестации, назначением на вышестоящую должность или изменением критериев оценки деятельности муниципального служащего на той же должности в связи с возникновением принципиально новых задач управления и т.п. Критерии оценки могут изменяться в ходе существенных экономических преобразований, таких, например, как, переход к новому механизму территориального хозяйствования, становление местного самоуправления и т.п.

Любая необходимость - следствие определенной ситуации с определенным служащим системы местного самоуправления. В свою очередь это обуславливает индивидуализацию обучения, которую можно понимать как формирование содержания обучения (программы обучения) применительно к конкретному муниципальному служащему или их качественно однородной группе.

Важный вопрос - определение порядка действий органов местного самоуправления по разработке и реализации политики переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих. Укрупнено этот процесс может быть представлен в виде совокупности работ. Их выполнение - основная задача региональных и муниципальных органов по разработке и реализации территориальной политики переподготовки и повышения квалификации кадров муниципального управления.

Принципы системности и комплексности. Следование принципу системности означает, что политику переподготовки и повышения квалификации следует рассматривать в контексте общей политики кадрового обеспечения местного самоуправления.

Комплексный подход к формированию механизма реализации территориальной политики дополнительного профессионального образования кадров муниципального управления означает также рассмотрение его как системы, состоящей из элементов и имеющей определенную внутреннюю организацию. Комплексный подход способствует сбалансированному функционированию всех звеньев рассматриваемого механизма, ликвидирует диспропорции и противоречия между различными сторонами процесса дополнительного профессионального образования.

Принцип эффективности. Эффективность определяется по степени достижения поставленных целей дополнительного профессионального образования. Составляющими общей эффективности являются в первую очередь социальная и экономическая эффективность. Если первая проявляется в улучшении показателей качества жизни населения, то вторая - в приросте результативности всего хозяйства муниципального образования. Соблюдение принципа эффективности необходимо, так как обществу не нужны затраты на переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров, если последние не способны добиться улучшения положения дел в экономике, роста качества жизни населения муниципального образования.

* 1. Методы управления

К методам управления, используемым региональными и муниципальными органами управления в процессе реализации политики переподготовки и повышения квалификации кадров местного самоуправления, относятся также экономические, организационно-распорядительные, социально-психологические и правовые методы.

Взаимоотношения между региональными (муниципальными) структурами местного самоуправления и организациями, реализующими функцию дополнительного профессионального образования муниципальных служащих, должны исключать любые неэкономические формы воздействия, иметь в своей основе взаимовыгодные, партнерские отношения. Выступая как субъект хозрасчетных отношений региональные и местные органы самоуправления обеспечивают свои (территориальные) социально-экономические интересы и одновременно создают условия для эффективного взаимодействия всех участников процесса дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Для реализации территориальной политики переподготовки и повышения квалификации муниципальных кадров управления формируется система мотивации обучения в форме дополнительного профессионального образования. Используются три группы мотивов, побуждающих людей к обучению: принуждение (возможность наказания), материальная заинтересованность и сознательность. Между тем существует, по мнению некоторых авторов, еще один весьма важный фактор мотивации повышения квалификации, характерный для работников сферы муниципального управления. Он, назовем его фактором "статусной мотивации", состоит в стремлении индивидуума занять более высокое место в иерархии муниципальных структур управления, соответствующее представлению о своем месте в обществе. Такой мотивирующий фактор обучения существенно отличается от отмеченных выше, ибо человек действует, во-первых, не из страха наказания, без элемента принуждения - наоборот, мы имеем дело с инициативой "снизу"; во-вторых, отсутствует, во всяком случае в явном виде, стремление к повышению материального достатка; в-третьих, нельзя говорить и о сознательности, благодаря которой муниципальный служащий управления работает с полной отдачей.

В чистом виде эти побудительные мотивы, выступают редко, каждый из них представляет собой сложное социально-психологическое явление, трудно поддающееся количественному измерению. Конечно, в реальной практике мотивы, побуждающие кадры муниципальных служащих к дополнительному профессиональному образованию, переплетаются. Однако, абстрагируясь от влияния других мотивов, можно каждый из них рассматривать отдельно, ставя в соответствие ему тот или иной ведущий метод управленческого воздействия.

Методы административного управления воздействуют в основном на фактор мотивации обучения в системе дополнительного профессионального образования в направлении, связанным с принуждением, потенциальной возможностью наказания (понижение в должности, увольнение). Административные методы управления взаимодействуют с правовыми методами управления и связываются с реализацией общественных экономических интересов. Так, контроль за соблюдением норматива периодичности обучения обеспечивает необходимое соответствие уровня профессиональных знаний и деловой квалификации муниципальных служащих.

Административные методы формирования побудительных мотивов к дополнительному профессиональному обучению достаточно эффективны на современном этапе экономических реформ, являются органической составной частью инструментария воздействия на мотивацию интересов. Возможно, в перспективе область их применения будет весьма значительна.

Другую группу методов воздействия на мотивацию муниципальных служащих к повышению квалификации составляют экономические методы управления. Следует отметить, что проблема создания и функционирования действенной системы стимулов дополнительного профессионального обучения еще ждет своего решения. Ведь значительная часть затрат на переподготовку и повышение квалификации кадров местного самоуправления берут на себя местные и региональные бюджеты, то есть общество. Однако вклад дополнительного профессионального обучения в конечные результаты социально-экономического развития муниципальных образований еще не достаточен.

Можно возразить, что существуют методические трудности с количественной оценкой величины такого вклада. Это, конечно, верно, однако определившиеся практически повсеместно тенденции снижения качества жизни населения и падения производства свидетельствуют, в частности, о низкой квалификации муниципальных служащих в целом, а следовательно, и о недостаточной эффективности системы дополнительного профессионального образования. Это объясняется рядом причин. Среди главных надо указать отсутствие нормативных актов, обеспечивающих прямую связь возросшей квалификации муниципального служащего после обучения с его должностным продвижением, служебным статусом, установление надбавок к окладам после подтверждения аттестационной комиссией его новой, более высокой квалификации.

Важное место среди методов реализации территориальной политики повышения квалификации муниципальных служащих призваны занять не нашедшие сегодня еще широкого применения социально-психологические методы управления. Между тем, недооценка этого фактора в условиях коренных экономических преобразований недопустима, ибо задача использования в своей деятельности различных новшеств часто воздвигает перед работниками аппарата местного самоуправления психологические барьеры, затрудняет готовность к их преодолению. Проводимый специалистами анализ восприятия различных новшеств работниками сферы муниципального управления свидетельствует, что они в целом позитивно относятся к таким нововведениям, как, например, внедрение современных средств вычислительной техники, оргтехники в практику их работы. В то же время такие "революционные" нововведения (а ими-то как раз и богата эпоха экономических и политических реформ), как смена форм управления, необходимость решения принципиально новых задач, вызывает у значительной части муниципальных служащих внутреннее неприятие, психологический барьер, который выражается в пассивно-агрессивной позиции, боязни оказаться несостоятельными в глазах руководства, коллег. Поэтому так важно использовать методы управления социально-экономической направленности, способствующие усилению у муниципальных кадров мотивации к повышению квалификации, повышению уровня готовности воспринимать разного рода новшества.

Трудно переоценить также правовой аспект механизма реализации территориальной политики переподготовки и повышения квалификации кадров местного самоуправления в системе дополнительного профессионального образования.

Речь идет, в частности, об административно-правовой регламентации функционирования государственной и муниципальной службы.

Недооценка, игнорирование любого из перечисленых аспектов или противопоставление их друг другу может снизить эффективность реализации территориальной политики в области повышения квалификации муниципальных служащих.

Содержание механизма управления реализацией местной политики переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих можно раскрыть путем исследования его функций, совокупность которых и обеспечивает достижение намеченных целей и приоритетов в рассматриваемой сфере.

Функция - это особый вид управленческой деятельности, продукт процесса разделения труда и специализации в процессе муниципального управления, отличающийся относительной самостоятельностью системы управления.

Функции программирования - это разработка и реализация территориальных программ переподготовки и повышения квалификации кадров муниципальных служащих.

Важная функция механизма реализации территориальной кадровой политики - это функция контроля, которая понимается достаточно широко как контроль уровня подготовки муниципальных служащих до и после обучения, контроль деятельности образовательных учреждений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров.

Процесс реализации территориальной политики переподготовки и повышения квалификации кадров местного самоуправления осуществляют соответствующие звенья системы муниципального управления

Они выполняют следующие функции: маркетинг и мониторинг кадровой составляющей муниципального управления, выявляют основные проблемы социально-экономического развития территории, решение которых требует получения теоретических знаний и практических навыков, формируют местный заказ на подготовку специалистов муниципальной службы и т.п.

В основе системы подготовки и повышения квалификации кадров государственного и муниципального управления лежат: обязательность периодического и систематического обучения; построение системы обучения на основе квалификационных моделей; органическая связь обучения с аттестацией и служебными перемещениями; сочетание целей обучения с индивидуальными запросами; органическая связь учебных мероприятий с решением общих и частных задач работы с кадрами государственного и муниципального управления.

Повышение квалификации муниципальных служащих может осуществляться на основе муниципального заказа как в сети специализированных образовательных учреждений независимо от их принадлежности (формы собственности), организационно-правовой формы, типа и вида, так и по месту работы муниципальных служащих, с отрывом и без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения. Причем с учетом современных условий наиболее предпочтительной представляется модель организации образовательного учреждения повышения квалификации муниципальных работников, предполагающая совместное учредительство (в числе учредителей весьма желательно включать государственные и муниципальные структуры власти и управления) и функционирование учреждения в условиях преимущественного самофинансирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Европейская хартия местного самоуправления от 15 октября 1985 года
2. ФЗ о Ратификации Европейской хартии местного самоуправления от 20 марта 1998 года
3. Конституция РФ (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ и от 30.12.2008 N 7-ФКЗ)
4. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 27.12.2009) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации"
5. Федеральный закон «О муниципальной службе в РФ» от 07.02.2007 №25- ФЗ
6. Трудовой кодекс РФ № 197 ФЗ от 30 декабря 2001 г.
7. Зотов В.Б., Макашева З. М. Муниципальное управление: Учебник.– М.: Юнити, 2005.– 279 с.
8. Статья Р.Г. Искужин, (*заместитель председателя Комиссии Совета Федерации по контролю за обеспечением деятельности Совета Федерации):*Кадры и их роль в системе государственного (муниципального управления), 2008.