

РАЗДЕЛ 1. ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ И УПРАВЛЕНИЯ

БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС И ОСОБЕННОСТИ ВЫСШЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УНИВЕРСИТЕТЕ КАЛАБРИИ (ИТАЛИЯ)

Воробьева Г.И.

Университет Калабрии, Италия, Калабрия, г. Ренде (Козенца)

Воробьева Л.В.

Красноярский институт экономики, Россия, г. Красноярск

Болонский процесс (Bologna Process) – это процесс сближения и обеспечения сопоставимости систем высшего образования стран Европы. Процесс реформирования вносит коррективы в процесс обучения и обуславливает особенности высшего экономического образования в Университете Калабрии.

Bologna Process - is the process of convergence and comparability of the systems of higher education in Europe. The reform process amends to the learning process and stipulates specialities of higher economic education at the University of Calabria.

В систему высшего образования Италии входят университеты, институты и колледжи. Из 83 университетов 58 являются государственными, еще 17 принадлежат негосударственному сектору, однако имеют государственную аккредитацию. Контроль за деятельностью вузов и соблюдением стандартов в сфере образования осуществляет Министерство высшей школы и научных исследований (MIUR). [2]

В настоящее время в итальянской системе высшего образования продолжает проводиться комплекс реформ, призванных унифицировать их в соответствии с общеевропейскими требованиями в рамках Болонского процесса. Болонский процесс — это процесс сближения и гармонизации систем высшего образования стран Европы с целью создания единого европейского пространства высшего образования. [4]. В Италии Болонский процесс определяют как реформа «3 + 2», подразумевающая разделение университетского учения на две фазы: бакалавр («lauree triennali»), подразумевающий получение 180 кредитов и магистратура («lauree magistrali»), дающая в итоге 120 кредитов. [6]. В общеевропейский процесс гармонизации высшего образования включён и Университет Калабрии [5].

Университет Калабрии - Università della Calabria (UNICAL) является крупнейшим ВУЗом региона Калабрия. [1] Находится в городе Ренде, коммуны Козенца. Калабрия — это самый южный регион Италии, «носок» Апеннинского «сапога».

Университет Калабрии (L'Università della Calabria) основан в 1972 г. и представляет собой государственное образовательное учреждение. Калабрийский Университет занимает лидирующие позиции в рейтинге итальянских вузов по количеству студентов. Университет в настоящее время насчитывает более 35 000 студентов, в том числе: 80% - студенты из Калабрии, 10% - студенты из других регионов Италии и ЕС, 10% - иностранные студенты.

С момента своего основания Университет Калабрии четко обозначил развитие международной деятельности в качестве приоритетного направления работы. За последние двадцать лет Университет накопил большой опыт двустороннего сотрудничества с зарубежными университетами, в том числе и с российскими, и участия во многих программах, финансируемых Европейским Союзом. Помимо таких проектов, Университет установил прочные взаимоотношения с различными международными организациями, в том числе с ЮНЕСКО (UNESCO) и ОЭСР (OECD).

Университет объединяет 6 факультетов: экономики, искусства, инженерных наук, физико-математических и естественных наук, фармацевтики и медицинских наук, политологии, в общей сложности предлагающих 80 образовательных программ с получением степени.

Экономическое образование можно получить в большинстве итальянских университетах. Самый высокий авторитет в сфере международной экономики, финансов и менеджмента принадлежит Коммерческому университету им. Луиджи Боккони (Университет Боккони) - Università Commerciale Luigi Bocconi (Università Bocconi). Имеется экономический факультет и в университете Калабрии, который в настоящее время представлен двумя департаментами: Dipartimento di Scienze Aziendali e Giuridiche и Dipartimento di Scienze Economiche, Statistiche e Finanziarie. Обучение осуществляется по следующим направлениям, специальностям и специализациям: специальность «Экономика предприятия», специализация «Предприятия, рынки и new economy», специальность «Экономика предприятия», специализация «Банки и финансы», специальность «Экономические и социальные дисциплины», специализация «Развитие регионов», магистратура по направлению «Статистика и информатика для экономики и финансов», специализация «Экономика и статистика».

Факультет экономики сотрудничает с университетами из различных стран: Германии, Чехии, Словакии, России и др. В настоящее время реализуются совместные программы по обмену студентов с 44 европейскими ВУЗами. Факультет экономики Университета Калабрии, реализует совместные образовательные программы с европейскими и другими зарубежными университетами, среди которых Manchester Metropolitan University (Великобритания), Университет прикладных наук Fachhochschule Bochum (Германия), а также имеет значительный опыт работы с Россией в рамках многолетнего сотрудничества с Нижегородским Государственным Университетом им. Лобачевского.

Система высшего образования здесь сильно отличается от российской системы. Здесь нет семинаров, зачётов и «автоматов». Лекции проходят в

больших аудиториях, нет такого понятия как группы или подгруппы, что усложняет восприятие материала. Например, на математических предметах задачи решаются в больших лекционных аудиториях, и нет возможности закрепить это решение на практических занятиях.

В тоже время у каждого профессора в университете Италии есть определенные часы приема, в которые преподаватели проводят консультации, так называемые *ricevimento*, куда можно прийти и задать вопросы, когда он может вас лично выслушать и посоветовать, какие книги вам будут наиболее полезны. Многие преподаватели имеют свои сайты, на которых выкладывают все необходимые материалы: учебники, расписание, лекции, списки литературы, все возможные таблицы и планы курса.

Учебный год в университете Италии начинается в октябре-ноябре и заканчивается в мае-июне. В течение года в государственном университете Италии бывает минимум три сессии (январь-февраль, июнь-июль и сентябрь). Каждый студент сам решает, когда и какие экзамены ему сдавать, так как студенты имеют право на свой индивидуальный учебный план. В период больших сессий по многим предметам имеется возможность сдать предмет два раза (то есть даётся две попытки). Если студент не сдал – пересдать можно только в следующие сессии. В межсессионный период практически невозможно договориться о сдаче экзамена. Расписание экзаменов здесь не согласовывается между преподавателями, поэтому могут поставить дни экзаменов, которые идут друг за другом или даже несколько экзаменов в один день.

Очень важное отличие высшего образования в Италии от нашей системы - это отсутствие экзаменационных билетов и чаще всего нет списка вопросов к экзамену. Экзамены чаще всего состоят их двух частей: письменной и устной. Нужно набрать определенное количество баллов на письменном экзамене, чтобы пройти на устный экзамен. И уже на устном экзамене студент получает суммарную оценку. Чаще всего, если студент не проходит устную часть, то ему аннулируют и письменную. Система оценок здесь от 18 до 30 «+» баллов.

Чтобы прийти и сдать экзамен, нужно записаться через электронную систему «унивекс». Запись закрывается за несколько дней. Если студент не записался, то вероятнее всего ему не разрешат сдавать экзамен, но иногда преподаватели идут навстречу. По некоторым предметам, на самом экзамене предъявляется удостоверение личности, а по другим же предметам, документ предъявляется, когда получаешь окончательную оценку (количество баллов) и расписываешься в бланке, тем самым соглашаясь с полученными баллами.

Дальше нужно подтвердить оценку в электронной системе «унивекс». Оценка попадает в нашу электронную зачетку, где написано, какой предмет, когда и какую оценку студент получил. Вы можете отказаться от оценки, если она Вам не подходит по среднему балу и пересдать экзамен в следующую сессию. Посещать лекции этого предмета уже не надо.

Если же вы не уложились с экзаменами и дипломом в срок, то можете учиться в государственном университете Италии еще столько, сколько потребуется. Итальянцы тут учатся по многу лет, чаще всего им не удается

окончить университет в срок. Такие студенты имеют статус *fuori corso* («за пределами курса») и для них даже организуются отдельные сессии. С учётом этого всего в году может быть до 6 сессий. У итальянцев в университете нет понятия долгов, за которые могут выгнать из университета.

За учебный период в государственном университете Италии студенту необходимо изучить порядка 20-22 дисциплин, каждая из которых даёт в общий совокупный итоговый результат, как правило, 5 или 10 кредитов. По завершении курса любого уровня в университете Италии учащиеся защищают дипломную работу. "Основу" оценки за нее составляет среднее арифметическое результатов всех сданных студентом экзаменов. В зависимости от выступления испытуемого на защите комиссия может понизить либо повысить конечную оценку.

Процесс обучения и полученные знания позволяют сделать вывод о том, что одна из важных целей университета Калабрии состоит в подготовке квалифицированных специалистов для постоянно меняющейся поликультурной и технологически сложной действительности, что соответствует основной миссии Болонского процесса.

Библиографический список

1. Università della Calabria <http://www.unical.it/portale/index.cfm>
2. Министерство высшей школы и научных исследований (Ministerio dell' Università e della Ricerca) www.miur.it
3. Официальный сайт Болонского процесса. - <http://www.ehea.info/>
4. L'Università della Calabria offre ai giovani una nuova organizzazione della Didattica. - <http://www.unical.it/portale/didattica/index.cfm>
5. О Болонской реформе в Италии (Интервью со Стефаном Гардзонио) [Электронный ресурс] // Журнал «Слово». URL: <http://www.portal-slovo.ru/slovo/39579.php>

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОТДЕЛЕНИЯ ВУЗА С ЦЕЛЬЮ УСПЕШНОГО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ОБЩЕКУЛЬТУРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Еремин А.Н., Кузеванова М.Н.

Красноярский институт экономики, Красноярск, Россия

Рассмотрены теоретические основы изучения ценностных ориентаций, произведено исследование структуры терминальных ценностей студентов заочного отделения, обучающихся по направлению «Менеджмент». Предложены рекомендации по применению определенных форм и методов обучения студентов заочного отделения.

Theoretical bases of study of the valued orientations are considered, research of structure of terminal values of students of in absentia separation, student to direction " Management", is produced. Recommendations are offered on application

of certain forms and methods of educating of students of in absentia separation.

В условиях перехода высшей школы на обучение по стандартам третьего поколения необходимо изменять подход к организации образовательного процесса в вузе. Происходит переход от формирования традиционных знаний, умений и навыков к формированию общекультурных и профессиональных компетенций.

Профессиональная компетенция рассматривается как общая способность и готовность студентов к действию, способность выявлять связи между знанием и ситуацией, применять адекватно знания, умения навыки для решения проблем, ориентированных на самостоятельное участие личности в образовательном процессе. [8]

Важной задачей любого преподавателя является формирование у студентов высокой мотивации к обучению, проявляющейся в степени заинтересованности в конечных результатах обучения, в отношении к учебе и к самому участию в процессе обучения. Процесс обучения должен учитывать как внешнюю, так и внутреннюю мотивацию. Преподаватель и организаторы обучения должны понимать и использовать механизмы внешней и внутренней мотивации, повышая заинтересованность студентов в учебе, в ее результатах в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Согласно Д.А. Леонтьеву, в мотивационных структурах личности имманентно присутствуют ценности, побуждая ее (личность) к предметному воплощению в своей деятельности идеалов [5]. Ценностные ориентации человека задаются наличествующими ценностями. Изначально ценности как критерии добра и зла, истины и не истины, допустимого и запретного, справедливого и несправедливого, красоты или безобразия закрепляются в общественном сознании и культуре. Ценности, выраженные в форме нормативных представлений (установки, императивы, запреты, цели, проекты), выступают ориентирами деятельности человека.

Одной из важнейших на сегодняшний день проблем, решаемой в рамках психологических и социологических исследований, является проблема ценностей, их влияния на жизнь отдельного человека, группы, общества, да и всего человечества в целом.

Личностные ценности относятся к классу устойчивых мотивационных образований, которые ассимилируются в структуру личности. Они, являясь частью мотивационной сферы, во многом определяют систему избирательных отношений личности с различными сторонами объективной действительности [3, 6].

Исследование ценностных ориентаций, жизненных приоритетов современного студенчества весьма актуально, поскольку дает возможность выяснить степень ее адаптации к новым социальным условиям и инновационный потенциал [1]

В исследовании принимали участие студенты заочного отделения, обучающиеся по направлению «Менеджмент», в количестве 77 человек, возраст обследуемых от 20 до 37 лет. Количественно выборка соответствует

требованиям, предъявляемым к проведению психологического исследования [2]. Распределение испытуемых на мужскую и женскую группы не производилось, так как гендерный аспект не включался в цели и задачи исследования.

Для исследования применялась методика «ценностные ориентации» Милтона Рокича, направленная на изучение ценностно-мотивационной сферы человека [4]. Система ценностных ориентаций определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Разработанная М. Рокичем методика основана на прямом ранжировании списка ценностей, и включает два класса ценностей:

1. Терминальные - убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться. Тестовый материал представлен набором из 18 ценностей.

2. Инструментальные - убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации. Тестовый материал также представлен набором из 18 ценностей.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности - цели и ценности-средства.

Общепризнано, что базовые ценности формируются в процессе первичной социализации индивида, к 18—20 годам, а затем остаются достаточно стабильными, претерпевая существенные изменения лишь в кризисные периоды жизни человека и его социальной среды. Дальнейшие изменения в жизни затрагивают не столько состав, сколько структуру ценностей, т.е. их иерархические соотношения друг с другом в индивидуальном, групповом и общественном сознании: одни ценности получают более высокий статус или ранг, другие становятся менее значимыми [7]. Исходя из этого, для исследования структуры ценностей студентов заочного отделения был выбран класс терминальных ценностей, определяющих жизненную направленность человека.

Предъявлялся следующий список терминальных ценностей:

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- счастливая семейная жизнь;
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

В целом по выборке результаты исследования выглядят следующим образом. Терминальные ценности студентов располагаются в следующем порядке по убыванию важности: здоровье, счастливая семейная жизнь, любовь, уверенность в себе, развитие, материально обеспеченная жизнь, интересная работа, наличие хороших и верных друзей, активная деятельная жизнь, жизненная мудрость, познание, свобода, продуктивная жизнь, общественное признание, счастье других, творчество, красота природы и искусства, развлечения.

В таблице 1 показаны средний ранг ценности, полученный в результате выбора студентами, и групповой ранг каждой ценности, при этом ценности представлены в порядке убывания ранга

Таблица 1

Ценности в иерархии рангов

Терминальная ценность	Средний ранг ценности	Групповой ранг ценности
Здоровье	2,12	1
Счастливая семейная жизнь	4,32	2
Любовь	4,43	3
Уверенность в себе	5,96	4
Развитие	6,68	5
Материально обеспеченная жизнь	6,84	6
Интересная работа	7,48	7
Наличие хороших и верных друзей	7,68	8

Активная деятельная жизнь	7,87	9
Жизненная мудрость	8,66	10
Познание	9,10	11
Свобода	9,56	12
Продуктивная жизнь	10,46	13
Общественное признание	11,76	14
Счастье других людей	12,11	15
Творчество	12,78	16
Красота природы и искусства	14,27	17
Развлечения	14,29	18

Проведенное исследование показало преобладание терминальных ценностей личной жизни (здоровье, счастливая семейная жизнь, любовь), которые, как правило, являются базовыми в любой возрастной и профессиональной категории. Ценности профессиональной самореализации (интересная работа, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, творчество) занимают ранг от 7 до 16. Особое внимание необходимо обратить на тот факт, что такая жизненная ценность, как творчество, имеет в данной выборке 16 ранг из 18.

Если классифицировать терминальные ценности как конкретные и абстрактные, то среди абстрактных ценностей наиболее высокий ранг имеет ценность познания (5 ранг), наименьший – творчество (16 ранг). Среди конкретных ценностей первые места занимают: здоровье (1 ранг), счастливая семейная жизнь (2 ранг), а работа и друзья (соответственно 7 и 8 ранги).

Активные ценности (работа, продуктивная жизнь, свобода, активная деятельная жизнь) в целом оцениваются несколько выше, чем пассивные (красота природы и искусства, жизненная мудрость).

Индивидуальные ценности (здоровье, уверенность в себе) имеют явное преобладание над ценностями межличностных отношений (друзья, общественное признание, счастье других).

Терминальные ценности могут быть подведены под категории профессиональных и общекультурных компетенций. Согласно выведенным в ходе исследования соотношениям компетенций и ценностей необходимо обратить внимание на то, что построение эффективного образовательного процесса возможно только с учетом этих ценностей, так как именно терминальные ценности являются мотивационной основой обучения. Для освоения профессиональных и общекультурных компетенций востребованы, в первую очередь, ценности: абстрактные (творчество, развитие, познание), индивидуальные (уверенность в себе), межличностные (общественное признание, счастье других), активные (продуктивная жизнь) и пассивные (жизненная мудрость).

На основании данных выводов можно предложить следующие рекомендации:

1. Для повышения эффективности освоения профессиональных и общекультурных компетенций необходимо выстраивать образовательный процесс с учетом коррелирующих с этими компетенциями ценностей.

2. Особое внимание обратить на развитие абстрактных ценностей, прежде

всего творчества. С этой целью, для развития креативных способностей студентов, активнее использовать такие методы самостоятельной работы учащихся как эссе, разработку проектов, презентаций, написание статей. Исходя из того, что основной контингент учащихся Красноярского института экономики – это студенты заочники, то упор должен делаться на внеаудиторную самостоятельную работу студентов.

3. Для развития ценностей межличностных отношений, которые особенно коррелируют с общекультурными компетенциями, важно в рамках дисциплин организовывать работу студентов в группах, проводить ролевые игры и дискуссии. Это позволит развить такие навыки, как умение слушать, понимать другого, принимать совместные решения. Возможно проведение дискуссий по вопросам этического поведения в разных ситуациях в рамках дисциплин гуманитарного и профессионального циклов. В рамках психологических дисциплин рекомендовано проведение тренинговых занятий для формирования групповой сплоченности, получения обратной связи, развития рефлексии и эмпатии.

4. Пассивные ценности формируются через использование в образовательном процессе таких форм как экскурсии в музеи, выставочные залы, разработку тем контрольных работ с учетом профессиональной деятельности студентов. Расширение картины мира студентов возможно также благодаря самостоятельной работе с дополнительными источниками литературы и электронными ресурсами.

5. Активные ценности, прежде всего это уверенность в себе, рекомендуется развивать благодаря публичным выступлениям на практических, семинарских занятиях, конференциях и других мероприятиях.

Библиографический список

1. Горбатова М.М., Ляхова М.А. Исследование структуры ценностей студентов как особой стратификационной группы. [Текст] // «Вестник Кемеровского Государственного Университета» №2 (22). Кемерово: «Компания ЮНИТИ», 2005.

2. Куликов Л.В. Психологическое исследование: методические рекомендации по проведению. [Текст] – СПб, Речь, 2001. – 184 с.

3. Лапин Н.И. Модернизация базовых ценностей россиян [Текст] // СОЦИС, 1996. №5, С.

4. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. [Текст] – М.: СМЫСЛ, 1992. – 17 с

5. Леонтьев Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени [электронный ресурс] – режим доступа - <http://psychology.net.ru/articles/content/1089228298.html>

6. Мясищев В. Н. Проблема отношений человека и ее место в психологии [Текст] // Психология личности: сб. ст. / сост. А. Б. Орлов — М.: ООО Вопросы психологии, 2001.- С. 13-25.

7. Тощенко Ж. Т. Социология: Общий курс [Текст] - М.: Юрайт-М, 2001. – 527 с.

8. Хуторской А.В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций [электронный ресурс] – режим доступа - <http://eidos.ru/journal/2005/1212.htm>

О ПРОБЛЕМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Серватинский В.В.

Красноярский институт экономики, Красноярск, Россия

В статье рассмотрены основные принципы повышения уровня квалификации муниципальных служащих, проблемы организации и реализации программ дополнительного образования.

Basic principles of increase of level of qualification of municipal office workers, problem of organization and realization of the programs of additional education are considered in the article.

Состояние кадрового потенциала муниципальных служащих и система подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальной службы, в настоящее время становится одной из важнейшей проблем, напрямую связанных с качественным развитием местного самоуправления.

Современные условия развития общества задают новые ориентиры общественному и профессиональному образованию. Интеграция России в международное сообщество, вхождения ее в ВТО требует, сохраняя лучшие национальные традиции, привести систему высшего образования в соответствие с мировыми стандартами.

По данным Госкомстата Российской Федерации и материалам, поступившим из субъектов Российской Федерации, количество муниципальных служащих составляет около 350 тысяч человек [1]. При этом на долю служащих, занимающих выборные муниципальные должности, приходится 4% от общей численности, а на долю служащих, занимающих должности муниципальной службы – 96% (рис. 1).

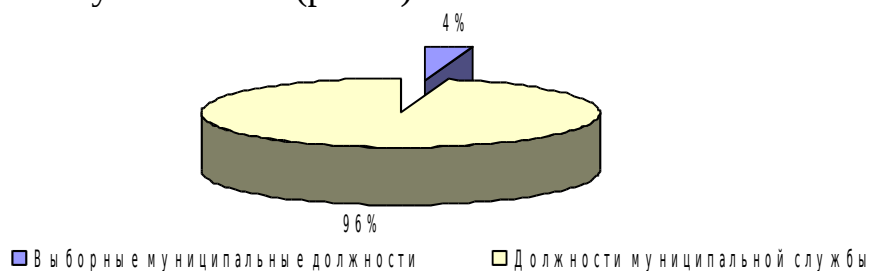


Рис. 1. Структура муниципальных служащих в РФ

Образовательный уровень служащих, занимающих выборные

муниципальные должности характеризуется следующими данными (рис. 2): высшее образование – 68,8%, среднее профессиональное образование – 27,9%, не имеют профессионального образования – 3,3%. Из общей численности служащих, занимающих выборные муниципальные должности, 1,4% имеют ученую степень.

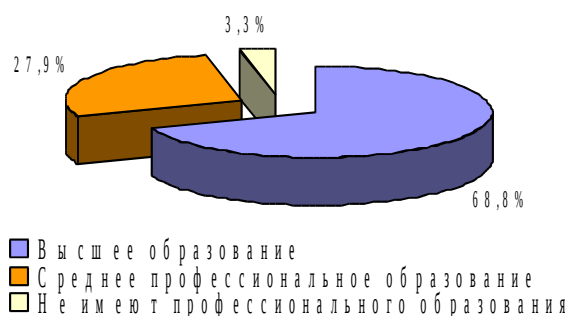


Рис. 2. Образовательный уровень служащих, занимающих выборные муниципальные должности в РФ

Образовательный уровень служащих, занимающих должности муниципальной службы, характеризуется следующими данными (рис. 3): высшее образование – 55,9%, среднее профессиональное образование – 38,6%, не имеют профессионального образования – 5,5%. Из общей численности служащих, занимающих должности муниципальной службы, только 0,3% имеют ученую степень.

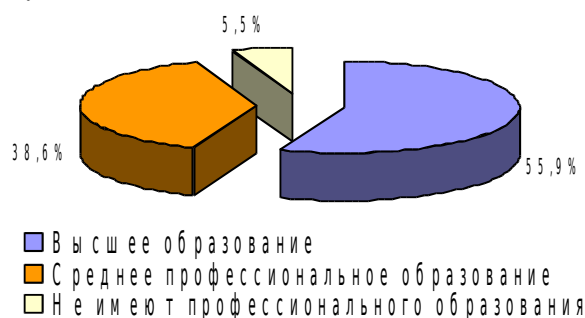


Рис. 3. Образовательный уровень служащих, занимающих должности муниципальной службы в РФ

Направленность образования муниципальных служащих можно охарактеризовать следующими данными (рис. 4.): гуманитарное – 37%, техническое – 24,9%, педагогическое – 2,7%, сельскохозяйственное – 13,7%, естественнонаучное – 5,1%; другие направления – 16,6%.

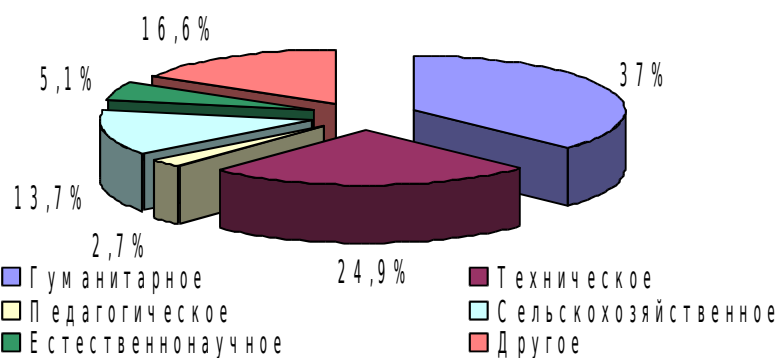


Рис. 4. Профиль образования муниципальных служащих в РФ

Гуманитарное образование муниципальных служащих представлено следующими направлениями: государственное и муниципальное управление – 2,7%, юриспруденция – 6,2%, экономика и управления – 20,8%, другие – 70,3% (рис. 5).

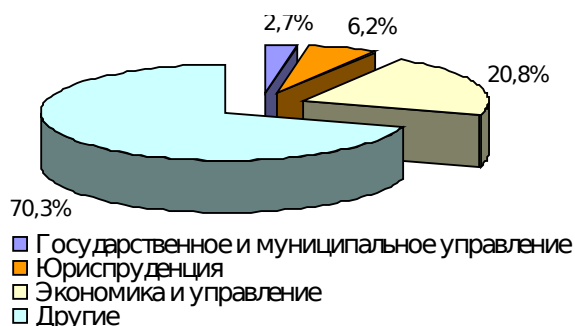


Рис. 5. Профиль гуманитарного образования муниципальных служащих в РФ

Базовое высшее образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» имеют 0,2% от общей численности служащих выборных муниципальных должностей и 2,8% от общей численности служащих должностей муниципальной службы.

Дополнительное профессиональное образование по специальности «Государственное и муниципальное управление» получили 0,1% от общей численности служащих выборных муниципальных должностей и 1,19% от общей численности служащих должностей муниципальной службы.

Курсы повышения квалификации по специальности «Государственное и муниципальное управление» прошли 11,16% от общей численности служащих выборных муниципальных должностей и 26,9% от общей численности служащих должностей муниципальной службы.

В Красноярском крае, как и в целом в Российской Федерации, современное состояние развития муниципальной службы проходит этап своего становления. Делаются «робкие шаги» по использованию наработок в области управления персоналом по подбору, развитию, оценки, мотивации и продвижению кадров. Недостаёт специалистов и квалификации кадровым службам органов местного самоуправления в разработке методик по этим направлениям, отсутствуют средства для привлечения консалтинговых фирм, кадровых агентств.

Проведённый нами анализ состава сложившейся практики замещения

руководящих муниципальных должностей муниципальной службы в администрациях районов и городов Красноярского края (заместители глав администраций, руководители самостоятельных структурных подразделений, руководители структурных подразделений) показал, что замещение руководящих должностей, то есть подбор и расстановка кадров, производится главой, очень часто интуитивно. В большинстве территорий системы (регламентирующие документы, разработанные критерии, эксперты) по замещению муниципальных должностей нет.

Проблема профессиональной подготовки кадров для органов местного самоуправления и органов государственной власти, осуществляющих взаимодействие с муниципальными образованиями, является общероссийской проблемой. Несмотря на все, более укрепляющуюся самостоятельность субъектов местного самоуправления, профессиональная подготовка муниципальных кадров должна стать предметом пристального внимания со стороны государства, его субъектов, так и федеральных органов власти. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления самостоятельно пытаются решать задачу подготовки муниципальных служащих, путем организации различного рода курсов переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, на базе учебных центров и общеобразовательных заведений, находящихся на территории субъекта Российской Федерации.

Однако сложившаяся в настоящее время система подготовки муниципальных кадров не в состоянии кардинально повысить образовательный уровень муниципальных служащих и выборных лиц органов местного самоуправления. Государственная политика в этом направлении не нацелена на повышение качества образовательного процесса, а обеспечивает только устранение явных пробелов в знаниях служащих при осуществлении практической деятельности, причем упор фактически делается на подготовку и переподготовку по специальности "Государственное управление", без учета особенностей и потребностей муниципального управления.

Безусловно, так же требует серьезного совершенствования научно-методическое обеспечение образовательного процесса и подготовка преподавательских кадров для системы муниципального образования. Не решены проблемы создания единой системы государственного лицензирования образовательной деятельности в области подготовки муниципальных служащих, единых требований к уровню профессиональной подготовки при проведении аттестации муниципальных служащих согласно федерального и региональных законов «О муниципальной службе» при замещении должностей муниципальной службы, следствием чего является низкий профессионализм принятия управленческих решений.

Для Российской Федерации реформирование местного самоуправления является весьма актуальным направлением реформирования системы публичной власти.

Предложенная система организации местного самоуправления и реализации его полномочий создает принципиально новые предпосылки к

тому, чтобы существующая в настоящее время граница между нижним уровнем власти и населением исчезла. Местная власть будет приближена к населению, местное самоуправление будет реально осуществляться на всей территории Российской Федерации. Это потребует наличия квалифицированных управленческих кадров, специалистов, чья квалификация соответствует масштабу реформы. Ответственность за это ложится на действующие сейчас органы власти – как местные, так и региональные. Несомненно, их деятельность должна находить и государственную, федеральную поддержку.

Важной специфической составляющей реформы местного самоуправления является использование комплексного подхода, который предполагает структуризацию институтов местного самоуправления и, соответственно, решение самых актуальных экономических и управленческих задач.

Местное самоуправление обладает уникальными ресурсами и способно внести существенный вклад в политическое, экономическое и социальное развитие нашей страны.

Библиографический список

1. Сборники Госкомстата РФ за 2009, 2010, 2011 г.г.
2. ФЗ РФ от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» <http://www.rg.ru/2003/10/08/zakonsamouprav.html>
3. ФЗ РФ от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ О муниципальной службе в Российской Федерации <http://www.rg.ru/2007/03/07/sluzhba-dok.html>
4. Серватинский В.В. Формирование инновационных технологий управления муниципалитетом. Теория и методология: монография/ В.В. Серватинский. - Красноярск: СибГТУ, 2012. - 392с.