

зика, математика, электротехника), взаимосвязь между дисциплинами, возможность отслеживания результатов обучения слушателей на протяжении всего периода обучения, диалоговое общение между обучающимися и преподавателем.

Структуру курса, базирующегося на математическом моделировании, условно можно разбить на две составляющие, первая из которых связана с дисциплинами общетехнического профиля, а вторая – касаться конкретного направления или специальности переподготовки. Каждая из составляющих дополняется тестовыми материалами. Тесты первой составляющей направлены на проверку уровней знания и понимания материалов, а также умения пользоваться знаниями предшествующих дисциплин. Для проверки знаний по второй составляющей курса следует разработать тестирующую систему, которая позволила бы оценить умения и навыки по моделированию процессов сложных технических систем.

При создании ЭУ и ЭУМК необходимо четко представлять, что несет в себе каждый отдельный курс (дисциплина), какую задачу в подготовке специалиста он решает и как замкнуть эти моменты на математическом моделировании. Другими словами, математическое моделирование позволяет выступать в роли основы для системного подхода в техническом образовании.

**Этический фактор совершенствования системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих**  
 Рычков С.Ю., Бикчурина А.М.  
*Институт Государственной Службы при Президенте Республики Татарстан  
 г. Казань, Россия*

В глазах населения государственной и муниципальной служащий олицетворяет собой государство, и этичность его должностного поведения для обычных граждан имеет большое значение. В обыденном сознании часто именно нравственные, а не профессиональные и деловые качества представителей государственной службы более всего определяют отношение к оценке работы государственного органа и управления.

Цели государственной службы, ее ведущие принципы, нормы, профессиональные требования к ее кадрам – все содержит нравственный аспект, в решающей степени определяющий ее направленность, ее основные доминанты.

Морально – нравственная составляющая регламентации деятельности государственного и муниципального служащего находится в особом положении. С одной стороны, она должна быть стержневой основой его личности, на которую «накладываются» профессиональные качества. С другой стороны, эту составляющую сложнее всего формализовать в виде определенного свода нормативных требований, так как личность государственного и муниципального служащего гораздо шире его про-

фессиональных обязанностей и интересов.<sup>1</sup> В идеале гражданские качества, включая их морально – этические составляющие, должны быть определяющими при отборе кандидатов на государственную службу.

Одной из важнейших задач комплексной проблемы повышения эффективности деятельности государственной и муниципальной службы Российской Федерации является развитие нравственной составляющей государственных и муниципальных служащих как определяющего условия их продуктивной деятельности.

В марте 2006 года нами было проведено пилотажное исследование отношения государственных и муниципальных служащих к этической составляющей их деятельности. В качестве респондентов выступили государственные и муниципальные служащие, работающие в г. Казани. В г. Казани муниципальных служащих – 1749 человек, государственных служащих около 3300 человек. Объем выборочной совокупности – 100 государственных и муниципальных служащих г. Казани.

В исследовании основное внимание было уделено оценке деловых, профессиональных и особенно духовно – нравственных качеств государственных и муниципальных служащих (через их самооценку и выявление мнения о коллегах).

Наиболее значимыми качествами государственных и муниципальных служащих являются такие, как компетентность, профессионализм, готовность нести ответственность за свои действия, добросовестность, справедливость. Эти и другие нравственные качества имеют решающее значение для кадров государственных и муниципальных служащих, являются ведущим критерием в оценке их профессиональной пригодности к работе.

Как государственные, так и муниципальные служащие определили «компетентность» как качество, наиболее характерное для государственного и муниципального служащего.

По мнению служащих, из положительных деловых качеств сотрудников следует выделить готовность нести ответственность за свои действия: 60% опрошенных считает, что по шести – балльной оценке государственные служащие заслуживают в этом отношении – 4,5, а муниципальные служащие – 1,6.<sup>2</sup>

В итоге государственные и муниципальные служащие осознают необходимость ответственности у госслужащих в большей мере, чем муниципальных служащих.

Более опытные работники (стаж работы которых составляет 10-20 лет) считают ответственность одним из важных качеств для службы в органах власти. В то же время служащие со стажем ра-

<sup>1</sup> Соколов В.М. Социологический анализ этических проблем государственной службы//Служба кадров 7/2004, с.16.

<sup>2</sup> 6-балльная шкала измерения (6 – наиболее характерно, 1 – наименее характерно). По методике опроса ответы могут повторяться.

боты менее 10 лет не считают данное качество приоритетным.

Несколько меньшее количество опрошенных (52%) считает, что столь же высоко можно оценить и профессионализм, добросовестность, справедливость.

Менее всего развиты среди сотрудников госучреждений, по их собственной оценке, такие качества, как стремление к новому, принципиальность, беспристрастность – у государственных служащих; инициативность, беспристрастность, тактичность, стремление к новому – у муниципальных служащих.

Переподготовка и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих необходимы. Они должны осуществляться по двум взаимосвязанным направлениям:

повышение уровня профессиональных знаний и умений;

развитие нравственной составляющей государственных и муниципальных служащих путем введения на курсах переподготовки и повышения квалификации обязательного предмета «Этика и культура управления». В Институте Государственной Службы при Президенте РТ на курсах переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих проходят коммуникативные тренинги по предмету «Профессиональная этика поведения в организации».

Данные направления выражают содержание лично – профессионального развития, которое является основой квалификационного развития, и профессиональной карьеры государственных и муниципальных служащих.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Профессиональная этика: социологические ракурсы // СОЦИС. – 2005. - №8. – С.35-39.
2. Деркач А.А., Засыкин В.Г., Сиягин Ю.В. Мониторинг личности – профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих. - М.: Изд-во РАГС, 1999.- 144с.
3. Красникова Е.А. Этика и психология профессиональной деятельности: Учебник. - М.: ФОРУМ: ИНФРА – М., 2005. – 208с.
4. Соколов В.М. Социологический анализ этических проблем государственной службы // Служба кадров 7/2004, с.16.

#### **Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих города Казани**

Рычков С.Ю., Мифтахова Р.Г.

*Институт государственной службы при Президенте РТ,  
г. Казань, Россия*

Местное самоуправление, являясь важнейшим элементом устройства власти демократических стран мира, в России находится в начальной стадии развития. Становление одной из основ конституционного строя, основополагающего принци-

па организации власти, определяющего систему управления, невозможно без кадрового обеспечения органов управления профессиональными, компетентными служащими. В связи с этим одной из приоритетных задач кадрового обеспечения органов местного самоуправления становится совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих.

Несмотря на принятые в последнее время меры, направленные на развитие учебных заведений, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, масштаб этой работы далеко не соответствует реальным потребностям совершенствования муниципального управления.

Как же обстоит ситуация в данном направлении в городе Казани? Попробуем ответить на этот вопрос. С целью изучения состояния системы профессиональной подготовки муниципальных служащих города Казани авторами было проведено социологическое исследование. Методом сбора информации стал опрос, инструментом опроса – анкета. Было опрошено 166 муниципальных служащих, что составляет 9,5% от генеральной совокупности. Кроме того, использовались материалы печатных СМИ, законодательно-нормативная база муниципальной службы, документы по кадровой работе Исполнительного Комитета муниципального образования г. Казани.

В результате анализа собранной в ходе исследования информации выяснилось, что данная система не полностью отвечает текущим потребностям развития местного самоуправления. В настоящий момент не разработана нормативно-правовая база, регулирующая вопросы работы с кадрами муниципальной службы; не определены источники финансирования образовательной деятельности в данной сфере.

В настоящее время профессиональную переподготовку и повышение квалификации муниципальных служащих в городе осуществляют в Институте государственной службы при Президенте Республики Татарстан, в Казанском государственном университете и Казанском государственном технологическом университете. Ведущее место в системе переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих города занимает Институт государственной службы при Президенте РТ. Данный институт является государственным образовательным учреждением высшего профессионального образования в Республике Татарстан, осуществляющим свою деятельность по подготовке, переподготовке и повышению квалификации государственных и муниципальных служащих. Институт создан Указом Президента РТ № УП-48 от 25.01.2001 г. «Об институте государственной службы при Президенте РТ» по согласованию с Министерством образования Российской Федерации.

Образовательный уровень муниципальных служащих достаточно высок – 81,9% из них имеет высшее образование. Ученую степень имеют 6,6% опрошенных. Из 18,1% респондентов, имеющих среднее специальное образование, более 60% в настоящее время продолжают обучение в высших