

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., Зазыкин 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 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

учебных заведениях в основном по экономическим и юридическим специальностям. Однако большинство муниципальных служащих не имеют образования соответствующей специализации и соответствующего опыта для исполнения своих должностных обязанностей.

На вопрос «В какой мере Ваше образование соответствует выполняемой работе?» более 50% муниципальных служащих ответили, что их профессиональное образование полностью соответствует занимаемой должности и выполняемой работе. При этом базовой для муниципальных служащих является специальность «Государственное и муниципальное управление», однако специалистов данного профиля только 8,4%. Остальные респонденты имеют высшее образование по следующим направлениям:

- педагогическое – 32%;
- сельское хозяйство – 30%;
- инженерно-техническое – 15%;
- экономическое - 7%;
- юридическое – 5%;
- военное – 3%.

Такое распределение муниципальных служащих по типу базового образования не отвечает современным требованиям профессионально-квалификационной структуры состава работников муниципальной службы. Это свидетельствует о том, что при подборе кадров муниципальной службы в Казани следует сделать акцент на менеджеров по специальности «Государственное и муниципальное управление».

За последние годы механизм профессионального обучения муниципальных служащих города работает без существенных сбоев. За последние 3 года более половины муниципальных служащих города (56%) проходили профессиональную переподготовку или повышение квалификации. В то же время доля муниципальных служащих, не прошедших переподготовку достаточно велика (44% опрошенных), что говорит о том, что руководство города не уделяло достаточного внимания профессиональному развитию муниципальных служащих. Несмотря на то, что большая часть респондентов удовлетворена курсами переподготовки и повышения квалификации, 34% опрошенных отметили и негативные стороны образовательного процесса, среди которых недостаток активных форм обучения, обилие теоретического материала и т.п.

В ходе описываемого исследования изучался вопрос об образовательных потребностях муниципальных служащих города Казани для выполнения служебных функций. В ответах респондентов просматривается потребность как в комплексе общих знаний, охватывающих сферу общественных отношений, с которыми связана профессиональная деятельность, так и в специальных знаниях, касающихся конкретного содержания управляемой сферы.

Среди актуальных направлений подготовки респонденты выделяют:

- правовые основы деятельности муниципальных служащих (указали 56%);
- основы рыночной экономики (32%);

компьютерные информационные технологии (26%);

- делопроизводство (27%);
- региональная политика (13%);
- социальная политика (12%).

Также выделяют и такие сферы, в которых проявляются весьма заметные черты специфики конкретной деятельности. Это: градостроительство, землеустройство, молодежная политика, жилищное право и др.

В перечне важных проблем, касающихся профессионального обучения кадрового корпуса муниципальных служащих, следует также отметить отсутствие налаженной системы информированности сотрудников о сроках, формах и месте прохождения ими повышения квалификации. 42% опрошенных затруднились ответить на вопрос о том, предусмотрены ли для них в следующем году какие-либо формы обучения. Освещение проблем переподготовки внутри органа власти требует большей гласности. Необходимо заранее информировать работающих о сроках и месте прохождения ими профессионального обучения. По нашему мнению, это даст возможность более четко планировать работу – свою и подчиненных, а также позволит согласовать программу обучения с обучающей организацией.

Таким образом, анализ современной ситуации переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих города Казани свидетельствует о том, что для эффективной реализации реформы местного самоуправления требуется принятие мер по совершенствованию системы профессиональной подготовки кадров муниципальной службы. По нашему мнению, первоочередной задачей в данном направлении является принятие единой городской целевой программы "Совершенствование системы профессиональной подготовки муниципальных служащих г.Казани в 2007 – 2008 годах". В рамках данной программы предусмотрены мероприятия по организационно-правовому, научно-методическому обеспечению, определены сроки и формы обучения муниципальных служащих, разработаны основные направления контроля обеспечения исполнения мероприятий, предусмотренных данной Программой.

Основные аспекты Программы:

Разработка нормативно-правовых документов по вопросам профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров.

Расширение взаимодействия органов власти г.Казани с учебными заведениями, осуществляющими профессиональную подготовку муниципальных служащих.

Создание при Исполнительном комитете муниципального образования г.Казани Центра профессиональной подготовки муниципальных служащих г.Казани как постоянно действующего рабочего органа, обеспечивающего контрольную, информационно-аналитическую деятельность.

Формирование единой информационной системы, обеспечивающей возможность автоматизированного сбора, обработки, анализа и представления соответствующих сведений по всей системе

профессионального обучения муниципальных служащих.

Разработка совместно с образовательными учреждениями, осуществляющими профессиональное обучение кадров муниципальной службы, учебных программ применительно к характеру трудовой деятельности и должностному уровню слушателей в соответствии с государственными образовательными стандартами дополнительного профессионального образования.

Построение учебного процесса в соответствии с заданными потребностями слушателей до начала занятий (на «входном» этапе). В учебный план рекомендуется включать дисциплины с учётом пожеланий муниципальных служащих.

Усовершенствование учебного процесса на основе введения активных методов обучения, новых образовательных технологий, интерактивных систем информационного обеспечения.

Оценку уровня знаний проводить:

до начала обучения с целью определения образовательных потребностей муниципального служащего для выполнения служебных функций (в форме тестирования и собеседования с руководителем отдела кадров);

на финальном этапе обучения рекомендуется проводить оценку знаний в форме круглого стола, тестирования, защиты аттестационной работы.

В целях эффективного обеспечения учебного процесса:

1) объявить конкурс на учебную программу профессиональной подготовки муниципальных служащих г. Казани;

2) создать конкурсную комиссию для отбора базовых учебных планов и программ подготовки муниципальных служащих;

3) на основе результатов конкурса направлять на обучение муниципальных служащих в данное образовательное учреждение.

Организация индивидуальных консультаций по вопросам местного самоуправления (телефон, электронная почта, письмо и др.).

Обеспечение информированности муниципальных служащих о сроках и месте прохождения ими повышения квалификации.

Проведение научно-практических конференций, «круглых столов», совещаний по кадровым проблемам.

Разработка методического пакета «Профессиональная подготовка муниципальных служащих» в форме CD/DVD-справочника.

Разработка и внедрение системы внутреннего аудита, позволяющей оценивать результаты и эффективность профессионального обучения муниципальных служащих.

Реализация данной Программы, по нашему мнению, может стать прочной основой для совершенствования системы переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и в итоге – повышения эффективности функционирования органов местного самоуправления города Казани.

«Инвестиционный механизм лизинга»

Роль лизинга в развитии российской экономики

Джавадова О.М.

Северо – Кавказский

*государственный технический университет,
г. Ставрополь, Россия*

Лизинг - относительно новое явление на отечественном рынке. Его история насчитывает чуть более 10 лет. В период становления рыночной экономики интерес к лизингу, как к эффективному варианту инвестирования, резко возрос и, как следствие, лизинг стал одним из наиболее динамично развивающихся секторов экономики России.

Очевидно, что лизинг, в силу своей уникальной экономической сущности является стимулятором экономической и инвестиционной активности предпринимательства любого уровня. На разных стадиях реализации лизингового проекта данный вид деятельности становится наиболее привлекательным и выгодным для различных предприятий, независимо от рода деятельности. Это связано, прежде всего, с возможностью выработки гибкой и удобной системы лизинговых платежей, которая увязана со всем сроком лизингового договора, а так же с возможностью применения механизма ускоренной амортизации на объект лизинга. Кроме того, благодаря лизингу появляется возможность использовать прибыль от эксплуатации предмета лизинга,

в качестве источника лизинговых платежей и возможного выкупа, а так же наличием большого спектра дополнительных лизинговых услуг.

Очевидно, что устойчивое развитие экономики страны неразрывно связано с развитием бюджетобразующих секторов, таких, как промышленность. Лизинг является фактором развития производства путем обновления основных производственных фондов, совершенствования технологий, развития инновационной деятельности и т.д.

Удельный вес лизингового инвестирования в общем объеме инвестиций в основной капитал составляет 3 - 7% (2004 - 2005 гг.). в то время как в мировой практике данный показатель достигает 30 - 35%. Принимая во внимание, с одной стороны, столь весомый разрыв в показателях, а с другой - урегулирование вопросов нормативно-правового характера (новая редакция Федерального Закона «О финансовой аренде (лизинге) от 29.01.2002) можно предположить увеличение объемов лизингового инвестирования в средне- и долгосрочной перспективе.

Очевидно, что спрос на объект лизинга определяется целым рядом факторов, среди которых можно выделить наиболее значимые: цена имущества, налоговые льготы для участников лизинговых отношений, платежеспособность потенциальных