

УДК 331

Мустафина Лилия Ирековна

ФГБОУ ВПО «Башкирский Государственный Университет»
Россия, Уфа¹
Студентка
E-Mail: milachka-mustafina@mail.ru

Богатырева Марина Руслановна

ФГБОУ ВПО «Башкирский Государственный Университет»
Россия, Уфа
Заведующая кафедрой
Кандидат социологических наук, доцент
E-Mail: milachka-mustafina@mail.ru

Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих

Аннотация: Данная статья будет интересна любому кругу читателей, так как Местное самоуправление наиболее приближено к населению. В субъектах Российской Федерации формируются новые системы органов муниципальной власти, которые в наибольшей мере ориентированы на реальный и устойчивый рост уровня жизни населения, на повышение его социальной активности. Поэтому, если возникает проблемы с совершенствованием трудового потенциала муниципальных служащих, то возникают проблемы с выполнением служащими своих главных функций, а это уже касается всего общества в целом, а не только Муниципального образования.

В данной статье авторами затрагивается проблема совершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, являющейся очень острой и актуальной проблемой на сегодняшний день. Подчеркивается необходимость формирования качественно нового кадрового состава муниципальной службы.

Рассматривая и анализируя данную проблему, авторами приводится разработка мер по ее решению. Так же для решения данной проблемы авторы ставят необходимость разработать новый способ подбора персонала и предлагает профессионально-квалификационную модель и критерии оценки муниципальных служащих в таблице. Для определения оценки уровня профессиональных знаний и опыта муниципального служащего, необходимых для исполнения должностных обязанностей приводится бальная оценка профессиональных знаний муниципальных служащих. Ведь в качестве результата практической деятельности служащего его знания опыт отражает уровень овладения «секретами» управленческого труда, достигнутый им на данный момент. Приводятся другие варианты решения данной проблемы. Также подчеркивается, что эффективное формирование кадрового потенциала и высокого уровня подготовки муниципальных служащих зависит от ряда интересных факторов, авторы ставят необходимость в создании Учебно-методического объединения по дополнительному профессиональному образованию государственных и муниципальных служащих. Затем авторы подходят к заключению и делают вывод по изложенной ими статье.

Ключевые слова: Профессиональная подготовка; образование; кадры; повышение квалификации; трудовой потенциал; государственная и муниципальная служба; компетентность; обучение.

Идентификационный номер статьи в журнале 46EVN214

¹ Россия, Уфа, ул. Российская 98/1-41

Начало третьего тысячелетия, отмеченное процессами глобальной трансформации общества, его социальных институтов и организаций, сопровождается попытками переосмысления места и роли человека в современном мире, затрагивая многие основополагающие моменты его бытия [6]. На данный момент в российском обществе происходят большие изменения в экономической, политической, социальной и других сферах, которые оказывают большое влияние на общество, и под воздействием которых в систему образования муниципальных служащих вносятся изменения.

Местное самоуправление очень близко соотносится с населением. В субъектах Российской Федерации образуются совершенно новая система муниципального образования, которые ориентируются на реальном и устойчивом росте уровня жизни населения, на увеличение его социальной активности и на более полную реализацию творческого потенциала, в чем немаловажную роль играет самоорганизация и самоуправление всех членов местного сообщества. Это делает актуальной задачу о формировании качественного и совершенно нового кадрового состава муниципальных служащих.

Муниципальное образование в большинстве регионов Российской Федерации чрезвычайно сильно нуждаются в квалифицированном кадровом составе муниципальных служащих. Статистика показывает, что у 71,5% муниципальных служащих имеется диплом о высшем образовании, у 24,8% имеется среднее специальное образование и у 3,7% общее среднее образование. К концу ноября 2008 г. в общем по Российской Федерации лишь 39,8 тыс. муниципальных и государственных служащих (12,1% от общего числа государственных и муниципальных служащих) прошли переквалификацию, а так же более 90 тыс. лиц, находящихся на государственной и муниципальной службе вообще этого не осуществляли. Если обратить внимание на то какой возраст государственного и муниципального служащего является средним, то этот возраст составляет 45 лет. Однако происходит постоянное увеличение государственных и муниципальных служащих в возрасте до 30 лет, с 13 до 15%, и при всем этом доля служащих в возрасте старше 50 лет увеличилась с 26 до 32%, а служащие в возрасте старше 60 лет составляют 6%. В стране прослеживаются негативные тенденции «провала середины». Необходимо проводить целенаправленные работы по укреплению кадрового состава муниципальной службы в возрасте от 30 до 40 лет, доля которой понизилась с 24 до 21%. Лишь у 51% государственных и муниципальных служащих имеется стаж нахождения на муниципальной службе более 5 лет.

Процесс формирования и развития муниципального образования в современных условиях вызывает потребность решения органами местного самоуправления абсолютно новых задач. Изменение в содержании целей, задач, функций, полномочий и предметов ведения местных органов представительной и исполнительной власти привело к усложнению и расширению поля деятельности государственных и муниципальных служащих. Успехом ли обернутся производимые сегодня реформы в большой мере зависит от организации такого кадрового корпуса муниципальных служащих, который будет отвечать современным требованиям проводимой государственной кадровой политики. В этих условиях исследование качественной характеристики кадрового потенциала муниципальной службы, поиск путей в направлении по его совершенствованию представляются принципиально важными и актуальными.

Для решения проблемы по совершенствованию подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих и для создания такого кадрового корпуса необходимо, чтобы осуществлялось эффективное управление изменениями в разных областях общественной жизни на современном этапе, необходимо иметь высочайший уровень профессиональных подготовок и знаний, так как уровень и степень профессиональной подготовки - один из наиболее эффективных способов решения

данных проблем. Профессиональные подготовки позволяют осваивать новые знания, умения, навыки и проблемы обеспечения высокого качества обучения.

В связи с возникновением требований профессиональных подготовок государственных и муниципальных служащих, которые нацелены на регулярное повышение профессионального опыта, знаний и, конечно, карьерный рост, появляется необходимость ориентации самого образования на эти самые потребности, с учетом интересов служащих, на конечные результаты, поиск и введение более новых методик обучения и технологий, прежде всего, дистанционного обучения и интернет образования.

Проблема совершенствования подготовки государственных и муниципальных служащих, которые впервые поступили и были приняты на службу, так же является очень актуальной. Довольно частая сменяемость муниципальных служащих связи с аттестацией и по другим причинам, поступление на муниципальную службу работников, которые не обладают должным опытом, навыками и знаниями, которые требуются на замещении данной должности, недобросовестный и не качественный отбор и подбор персонала определяет актуальность данной проблемы.

В современном мире одной из самых главных причин успеха местного самоуправления является уровень профессиональных знаний, навыков и умений муниципальных служащих. Знания – это основа профессионализма и компетентности всех кадров и совершенствования социальной и экономической структуры общества. Формирование и развитие трудовых ресурсов напрямую зависит от таких факторов, как воспроизводство населения, выражающееся в естественном, миграционном и социальном движении состава и численности населения, уровня образования, здоровья [5]. С развитием профессиональной компетенции у муниципальных служащих требуется постоянное и непрерывное обновление в ногу со временем и реализация комплекса профессиональных знаний из практического опыта.

Для решения выше поставленных проблем необходимо разработать профессионально-квалификационную модель и критерии оценки муниципальных служащих.

Подбор персонала означает ход изучения и исследования профессионального и психологического опыта и качеств служащего, целью которого является установление его полезности и профессиональной пригодности для исполнения обязанностей на конкретной должности и определения выборки из общего числа претендентов, наиболее подходящей кандидатуры с учетом соответствия его квалификации, специальности, способностей и личных качеств.

Оценка является результатом сравнения познаваемого с тем, что может выступать в качестве эталона. Из проведенного анализа можно сформулировать модель муниципального служащего, которая определит профессионализм и квалификацию работника. Так как муниципальная служба несет в себе обязанности работы с населением, включение профессиональной характеристики и личностных особенностей будет играть важную роль.[9]

Таблица 1

Профессионально-квалификационная модель муниципального служащего

Критерии оценки муниципального служащего	
критерий	составляющие
Профессиональные знания	знание основ экономик и права, а так же социально-политических аспектов становления общества; документов, определяющих перспективы формирования Российской Федерации.; основ государственных и муниципальных управлений; порядка подготовок, согласований и принятий муниципальных правовых актов; основ управления персоналом; основ информационных, документационных обеспечений по соответствующему направлению деятельности; Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, издаваемых в соответствии с ними иных нормативных правовых актов Российской Федерации (указов и распоряжений Президента РФ, постановлений и распоряжений Правительства РФ; законодательство о муниципальной службе; Регламенты органов местного самоуправления; иные нормы и правила, необходимых для исполнения должностных обязанностей.
Профессиональные навыки	обладание управленческими и организаторскими способностями; волевыми качествами; лидерским потенциалом; коммуникабельностью; организованностью; собранностью; умением искать решения в разных ситуациях; развитой интуицией, быстротой мышления; наблюдательностью; целеустремленностью; высокой работоспособностью и конкурентоспособностью; способностью к непрерывному развитию и самообразованию; аналитическими способностями.
Личностные качества	уметь эффективно планировать рабочее время и организовывать работу; оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, организовывать и обеспечивать выполнение задач; вести деловые переговоры, публично выступать, анализировать и прогнозировать, учитывать мнения сотрудников; сотрудничать с коллегами, государственными и муниципальными служащими иных органов местного самоуправления; организовывать работу по эффективному взаимодействию с иными органами местного самоуправления, государственными органами Российской Федерации; выстраивать межличностные отношения и мотивировать поведение подчиненных служащих, формировать эффективное взаимодействие в коллективе; руководить подчиненными служащими, что заключается в умении определять перспективность целей и задач деятельности подразделений; распределять обязанности между государственными и муниципальными служащими; принимать конструктивные решения и нести ответственность за их реализацию; оптимально использовать потенциальные возможности подчиненных служащих, технические возможности и ресурсы для обеспечения эффективности и результативности служебной деятельности; владеть компьютерной и другой оргтехникой; работать со служебными документами; адаптироваться к новым ситуациям и принятию новых подходов в решении поставленных задач; систематически повышать свою квалификацию.

Существует большое количество различных методов и подходов к оценке персонала. У всех них имеется один недостаток – субъективность, потому, что решение в большей мере зависит от того, кто является пользователем этого метода или кто привлекается в качестве эксперта. Важным является то, что в большинстве случаев нужно выбирать человека, имеющего наилучшую подготовку и квалификацию для исполнения должностных работ на занимаемой должности.

Если же решение о выборе кандидата основано на его образовании, уровне профессиональных навыков, личностных качествах, опыте работы, то оно является объективным.

Знания государственного и муниципального служащего есть следствие мыслительного процесса, который включен в процесс управления и который означает усвоение понятий, фактов, законов и т.д. Одним из мощных критериев эффективности управленческого труда является уровень накопленных знаний и их неустанное пополнение. Различают знания обыденные и научные, полные и неполные, системные и бессистемные. Система непрерывного образования служащих, которая стимулирует творческий подход к делу, играет важную роль в приобретении, закреплении и пополнении знаний, к тому же выработке необходимых умений и навыков. Умения муниципального служащего - относительно устойчивые характеристики, зависящие от способностей, знаний и самого характера управленческой деятельности. По сути своей это те знания, которые воплощены в решении конкретных управленческих проблем. Т.е. это та модель деятельности, которая освоена и реализована на практике. К ним относятся умение быстро включаться в работу, всесторонне проанализировать ситуацию, выявить ключевую проблему, найти ее конструктивное решение и т.д.[10]

В таблице 2 представлена оценка уровня профессиональных знаний, которые необходимы для исполнения должностных обязанностей.

Таблица 2

Бальная оценка профессиональных знаний муниципальных служащих

Перечень знаний	Оценка	
	Балы	Характеристика оценки
Знание Конституции РФ применительно к исполнению своих должностных обязанностей, прав и ответственности	9-10	Обладает очень высокими знаниями
	7-8	Обладает высокими знаниями
	4-6	Знания удовлетворительные
	1-3	Знания минимальные
Знание Федеральных законов и нормативных правовых актов применительно к исполнению своих должностных обязанностей	9-10	Обладает очень высокими знаниями
	7-8	Обладает высокими знаниями
	4-6	Знания удовлетворительные
	1-3	Знания минимальные
Знание нормативно-правовых и нормативных актов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления применительно к исполнению своих должностных обязанностей	9-10	Обладает очень высокими знаниями
	7-8	Обладает высокими знаниями
	4-6	Знания удовлетворительные
	1-3	Знания минимальные

Навыки муниципального служащего - это умения, которые доведены до автоматизма, и которые часто осуществляются без длительного обдумывания или вообще без него. Эти навыки можно приобрести в условиях, когда в практической деятельности служащие

постоянно имеют дело с типичными управленческими ситуациями. Данный навык позволяет экономить время, а также действовать с минимумом ошибок и просчетов.[8]

Государственные и муниципальные служащие могут приобрести конкретный опыт только на практике, то есть работая непосредственно в организации. Только на собственном опыте, работая в организации, государственные и муниципальные служащие приобретают конкретный опыт. Опыт служащего - это свойство, сформированное путем обучения и практики в широком смысле - единство знаний, умений и навыков. Опыт растет, как правило, со стажем работы. В качестве результата практической деятельности служащего он отражает уровень овладения «секретами» управленческого труда, достигнутый им на данный момент. Прежде всего, служащий знакомится со структурой организации, со своей конкретной работой. Овладевает деятельностью, регламентированной конституцией, уставом муниципального образования, положением об отделе, должностной инструкцией и всеми нюансами, связанными с ситуацией, как в организации, так и во внешнем окружении. В таблице 3 приведён перечень профессиональных навыков, необходимых муниципальным служащим для выполнения должностных обязанностей.

Таблица 3

Профессиональные навыки муниципальных служащих

Должность	Перечень знаний
Высшие и главные	должны уметь эффективно планировать рабочее время и организовывать работу; оперативно принимать и реализовывать управленческие решения, организовывать и обеспечивать выполнение задач; вести деловые переговоры, публично выступать, анализировать и прогнозировать, учитывать мнения сотрудников; сотрудничать с коллегами, государственными и муниципальными служащими иных органов местного самоуправления; организовывать работу по эффективному взаимодействию с иными органами местного самоуправления, государственными органами Российской Федерации; выстраивать межличностные отношения и мотивировать поведение подчиненных служащих, формировать эффективное взаимодействие в коллективе; руководить подчиненными служащими, что заключается в умении определять перспективность целей и задач деятельности подразделения; распределять обязанности между государственными и муниципальными служащими; принимать конструктивные решения и нести ответственность за их реализацию; оптимально использовать потенциальные возможности подчиненных служащих, технические возможности и ресурсы для обеспечения эффективности и результативности служебной деятельности; владеть компьютерной и другой оргтехникой; работать со служебными документами; адаптироваться к новым ситуациям и принятию новых подходов в решении поставленных задач; систематически повышать свою квалификацию.
Ведущие	должны уметь эффективно планировать рабочее время, обеспечивать выполнение задач, анализировать и прогнозировать эффективное сотрудничество с коллегами, взаимодействовать с государственными и муниципальными служащими иных органов местного самоуправления, владеть компьютерными и другими оргтехниками, владеть необходимыми программными обеспечениями, собирать и систематизировать информацию, работать со служебной документацией;

Должность	Перечень знаний
Старшие	должны уметь квалифицированно планировать свою работу; обеспечивать выполнение задач, эффективно сотрудничать с коллегами, взаимодействовать с государственными и муниципальными служащими иных органов местного самоуправления; организовывать работу, подготавливать мероприятия в соответствующей сфере деятельности; разрабатывать проекты муниципальных правовых актов по направлениям деятельности; владеть компьютерными и другими оргтехниками, владеть необходимыми программными обеспечениями, собирать и систематизировать информацию; работать со служебной документацией; уметь строить межличностные отношения; систематически повышать свою квалификацию.
Младшие	должны уметь планировать свою работу; обеспечивать выполнение должностных обязанностей; эффективно сотрудничать с коллегами, взаимодействовать с государственными и муниципальными служащими иных органов местного самоуправления, избирательной комиссии муниципального образования; владеть компьютерными и другими оргтехниками; вести делопроизводство, исполнять служебные документы; работать с людьми, недопуская личностных конфликтов; систематически повышать свою квалификацию.

Помимо всего сказанного также важно и необходимо проведение аттестации муниципальных служащих. Она проводится раз в три года в целях определения соответствия муниципального служащего замещаемой должности. Поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей, входит в обязанности муниципального служащего.

По результатам аттестации аттестационная комиссия выносит решение о соответствии муниципального служащего занимаемой должности. Работодателю передаются все материалы о проведенной аттестации. Поэтому важное значение имеет компетентность и адекватность решения комиссии, а также решение работодателя о том, когда, как и какую проводить переподготовку.

Муниципальное образование должно регулировать периодичность, цели и задачи, формы обучения и планирование его, учитывать муниципальные минимальные стандарты, вести нормирование расходов на переквалификацию муниципальных служащих, а так же и многие другие вопросы, касающиеся обеспечения муниципальному служащему его предоставленное законом право на повышение квалификации. У муниципального образования есть обязанности, связанные переподготовкой и повышением квалификации муниципального служащего, эти обязанности установлены муниципальными правовыми актами и входят в расходные обязательства местного бюджета, как уже было сказано выше. Эти расходы для надлежащего их исполнения включаются в бюджет при его формировании.

Переквалификация муниципальных служащих обязательно должна учитывать определенные принципы и производиться с использованием совокупности организационных мер, которые регулируют обучающий процесс муниципального служащего.

Характеристика и типология переквалификации и подготовки муниципального служащего выражается тем, какие цели и задачи преследуются и для какой системы муниципального управления они предопределяются. Принципы переквалификации муниципальных служащих можно разделить на профессиональные и общегражданские, на внутриорганизационные и задающие отношения корпорации с гражданами и иными

институтами, а также выделяют группу принципов объединения волевых качеств человека и профессиональных приоритетов.

Отсюда можно сделать небольшой вывод о том, что обучение муниципального служащего на сегодняшний день определенно не сможет достичь эффективности результатов без соответствующего обеспечения научно-методическим комплексом, без общего объединения усилий в данном направлении научных работников, преподавателей, и, конечно, самих муниципальных служащих.

Под профессиональной переподготовкой муниципального служащего подразумевается обучение, целью которого является получение дополнительных и новых теоретических и практических навыков, знаний и умений, которые необходимы для осуществления новых форм и видов профессиональной деятельности и усовершенствования выполнения других поставленных задач.

Профессиональная переподготовка может длиться, начиная от 3 и кончая 6 месяцев с отрывом от рабочего места, а без отрыва от рабочего места от полугода до года. Профессиональная подготовка муниципального служащего производится по программам в объеме свыше 500 часов.

Под повышением квалификации муниципального служащего понимают усовершенствование и обновление теоретических и практических знаний и навыков в связи с возникновением необходимости освоения новой методики решения профессиональных задач. Повышение квалификации включает в себя краткосрочное тематическое обучение по профилю профессиональной деятельности, которая может длиться свыше 160 часов с защитой выпускной работы. Сроки обучения с отрывом от работы составляют от двух до шести недель, а без отрыва от работы – от шести недель до шести месяцев. Обучение производится по мере необходимости, но не меньше одного раза в 5 лет в течении всего срока службы муниципального служащего [7].

Стажировка – это еще один вид дополнительного профессионального образования. В срок ее прохождения исследуется передовой опыт муниципального управления и приобретаются профессиональные и организаторские качества, навыки и опыт по замещаемой или более высокой должности.

В подсистему образовательной системы в РФ входит система повышения квалификации и переподготовки муниципального служащего. В качестве структурных элементов она включает:

1. Государственные и негосударственные учреждения высшего и дополнительного профессионального образования;
2. Профессиональные образовательные планы и программы (основные и дополнительные);
3. Соответствующие государственные образовательные стандарты;
4. Органы управления подготовкой и переподготовкой государственных и муниципальных служащих и подведомственные им учреждения и предприятия.

Таким образом, в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих действуют три субъекта: муниципальный служащий или будущий специалист, проходящий обучение, учебное заведение, которое реализует программу обучения, и муниципальный орган, который заинтересован в получении компетентного, квалифицированного специалиста.

Действенность системы повышает эффективное взаимодействие всех заинтересованных сторон [11].

От масштабов, эффективности и содержания образовательной деятельности системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации служащих зависит эффективное формирование кадрового потенциала и высокого уровня подготовки муниципальных служащих.

С целью совершенствования учебно-методического обеспечения повышения квалификации и профессиональной переподготовки, государственных и муниципальных служащих целесообразно создать на базе Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации постоянно действующее учебно-методическое объединение по дополнительному профессиональному образованию государственных и муниципальных служащих. В его состав могут войти представители других высших учебных заведений, осуществляющих профессиональную переподготовку и повышение квалификации государственных и муниципальных служащих.

Таким образом, в настоящее время профессиональная подготовка муниципальных служащих, не может быть эффективной без соответствующего научно-методического обеспечения, без разработки профессионально-квалификационной модели и критериев оценки муниципальных служащих и, конечно, без объединения усилий в этом направлении научных сотрудников, преподавателей, самих муниципальных служащих.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента Российской Федерации «О государственном заказе на переподготовку и повышение квалификации государственных служащих» от 7 февраля 1995 года № 103.
2. Указ Президента Российской Федерации «О дополнительных мерах по подготовке государственных и муниципальных служащих» от 3 сентября 1997 года №983.
3. Федеральный закон «О муниципальной службе в РФ» от 02.03.2007 № 25-ФЗ.
4. Постановление Правительства Российской Федерации «Об организации переподготовки и повышении квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти» от 13 сентября 1994 года №1047.
5. Богатырёва М. Р., Масыгутова А. Н. Структурное формирование трудовых ресурсов : сб. науч. трудов Sworld. – 2013. – Т. 39. – № 1. С. 51–53.
6. Богатырева М.Р. Социальные ценности как основа профессионально-педагогической деятельности / Вестник Башкирского государственного университета, 2006. Т.11. №2. С. 122-124.
7. Борисов А.Н. Комментарий к Федеральному закону от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ». - М.: Деловой двор, 2010. С. 179.
8. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике - СПб.: Изд-во «Питер», 2000. (Серия «Мастера психологии»).
9. Васильев А.В. Местное самоуправление: опыт, проблемы и перспективы. М.: Граница, 2002
10. Веселков А.Ф. К вопросу о надежности результатов оценочных процедур и эффективности их использования / Журнал прикладной психологии, 2001, №3
11. Марченко И.П. Особенности формирования кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в современной России: Монография. - Новосибирск, 2010. С. 35.

Рецензент: Мухаметлатыпов Филор Усманович, доктор социологических наук, профессор кафедры Социологии труда и экономики предпринимательства Института экономики финансов и бизнеса Башкирского Государственного Университета, действительный член Академии социальных наук; основные направления научной деятельности: экономическая социология, политическая экономия.

Liliya Mustafina

Bashkir State University
Russia, Ufa

E-Mail: milachka-mustafina@mail.ru

Marina Bogatyreva

Bashkir State University
Russia, Ufa

E-Mail: milachka-mustafina@mail.ru

Improving the training of state and municipal employees

Abstract: This article will be interesting to any audience, as Local government closest to the people. In regions of the Russian Federation formed a new system of municipal government, which is best focused on the real and sustained growth in living standards, to improve his social activism. Therefore, if there are problems with the improvement of the labor potential of municipal employees, there are problems with the implementation of its core functions servants, and it already concerns society as a whole, not just municipalities.

In this article, the author addresses the problem of improving the training, retraining and advanced training of municipal employees being very acute and urgent problem today. Emphasizes the need to build a brand new cadre of municipal service.

Reviewing and analyzing author cites the development of measures to address the problem. Just to solve this problem by putting the need to develop a new way of recruiting the staff offers professional qualification and evaluation criteria model of municipal employees in the table. To determine an estimate of the level of professional knowledge and experience of the municipal employee required to perform duties ballroom provides assessment of professional knowledge of municipal employees. After all, as a result of practice experience serving his knowledge reflects the level of mastery of the "secrets" of administrative work made them at the moment. Are other solutions to this problem. Also emphasizes that the efficient formation of manpower and the high level of training of municipal employees depends on a number of interesting factors, the author raises the need to establish the Training Association for additional vocational training state and municipal employees. Then the author comes to the conclusion and concludes by article described them.

Keywords: Professional training; education; staff; qualification improvement; labour potential; state and municipal service; competence; training.

Identification number of article 46EVN214

REFERENCES

1. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii «O gosudarstvennom zakaze na perepodgotovku i povyshenie kvalifikacii gosudarstvennyh sluzhashhih» ot 7 fevralja 1995 goda № 103.
2. Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii «O dopolnitel'nyh merah po podgotovke gosudarstvennyh i municipal'nyh sluzhashhih» ot 3 sentjabrja 1997 goda №983.
3. Federal'nyj zakon «O municipal'noj sluzhbe v RF» ot 02.03.2007 № 25-FZ.
4. Postanovlenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii «Ob organizacii perepodgotovki i povyshenii kvalifikacii gosudarstvennyh sluzhashhih federal'nyh organov ispolnitel'noj vlasti» ot 13 sentjabrja 1994 goda №1047.
5. Bogatyryova M. R., Masjagutova A. N. Strukturnoe formirovanie trudovyh resursov : sb. nauch. trudov Sworld. – 2013. – T. 39. – № 1. S. 51–53.
6. Bogatyreva M.R. Social'nye cennosti kak osnova professional'no-pedagogicheskoj dejatel'nosti / Vestnik Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta, 2006. T.11. №2. S. 122-124.
7. Borisov A.N. Kommentarij k Federal'nomu zakonu ot 06.10.2003 g. № 131-FZ «Ob obshhih principah organizacii mestnogo samoupravlenija v RF». - M: Delovoj dvor, 2010. S. 179.
8. Burlachuk L.F., Morozov S.M. Slovar'-spravochnik po psihodiagnostike - SPb.: Izd-vo «Piter», 2000. (Serija «Mastera psihologii»).
9. Vasil'ev A.V. Mestnoe samoupravlenie: opyt, problemy i perspektivy. M.: Granica, 2002
10. Veselkov A.F. K voprosu o nadezhnosti rezul'tatov ocenочnyh procedur i jeffektivnosti ih ispol'zovanija / Zhurnal prikladnoj psihologii, 2001, №3
11. Marchenko I.P. Osobennosti formirovanija kadrovogo potenciala gosudarstvennoj (municipal'noj) sluzhby v sovremennoj Rossii: Monografija. - Novosibirsk, 2010. S. 35.