

# ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

## СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

## PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



## СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)

УДК 331

**СИСТЕМА КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ****Н. Н. Анисимова***Кандидат экономических наук, доцент,  
Сочинский государственный университет,  
г. Сочи, Россия***STAFFING SYSTEM IN BUDGETARY ORGANIZATIONS****N. N. Anisimova***Candidate of Economical Sciences,  
associate professor,  
Sochi State University,  
Sochi, Russia*

---

**Abstract.** The article discusses the features of selection, training, motivation of municipal employees in local governments.

**Keywords:** retraining; certification of municipal employees, probation, insurance.

---

В процессе формирования и развития профессионализма и управленческой квалификации у муниципальных служащих важнейшую роль играет образование.

Основным направлением в кадровой политике в бюджетных организациях, органах МСУ, является система обучения, подготовки, переподготовки кадров. В РФ реализация принципа профессионализма и компетентности особенно остро стоит на муниципальной службе где обеспечивается созданием и развитием системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и их стажировки.

Процесс подготовки аттестации, подготовки и переподготовки кадров является обязательным для всех структур исполнительной власти в муниципальном образовании.

Основополагающим звеном здесь должно стать непрерывное образование, охватывающее не только теоретические знания.

Муниципальные служащие должны научиться диагностировать социально-экономические процессы как в стране, так и в том локальном социуме, в котором будет проходить их служба, а также уметь прогнозировать и выявлять наиболее острые проблемы, с которыми придётся иметь дело. Таким образом вопрос о

необходимости повышения квалификации муниципальных служащих имеет место быть.

Особенностью обучения, переподготовки муниципальных служащих в органах МСУ является то, что проходит оно за счет самих муниципальных служащих. И кроме, того повышение квалификации проходили в системе онлайн с применением дистанционных технологий.

Данная система повышения квалификации отрицательно влияет на качество работы персонала организации. Дистанционные технологии являются несовершенным инструментом повышения квалификации не только для муниципальных служащих, но вообще как современная технология обучения.

Несмотря на это данная технология применяется повсеместно и имеет законную силу.

Далее необходимо рассмотреть некоторое статические данные, которое были получены при проведении опроса с целью выявления «слабого звена» в системе подготовки, переподготовки, аттестации муниципальных служащих.

Поэтому было принято решение рассмотреть проблемы в области переподготовки и аттестации кадров одного из органов исполнительной власти – Правового

департамента администрации муниципального образования г. Сочи.

Для выполнения данной задачи было принято решение провести анкетирование среди работников Правового департамента администрации г. Сочи. Но ввиду малочисленности количества служащих в отделе, что привело бы к нерепрезентативности выборки участников и по рекомендации начальника департамента, и с согласия руководителей смежных департаментов и управлений, был проведен опрос и в Департаменте по взаимодействию с общественными объединениями.

Для статистической обработки результатов исследования были использованы: статистические методы обработки данных, метод графического представления данных. Были выявлены следующие результаты.

На вопрос о том «За счет каких средств реализовывалось обучение, повышение квалификации» сотрудники ответили что, 4 % проводимого обучения оплачивало учреждение, в котором они работают, но все же основная часть сотрудников самостоятельно оплачивала обучение своими средствами, а это 72 % сотрудников, что является определяющим фактором того, что обучений проводится мало и сотрудникам они необходимы.

На вопрос «Получили ли вы новые профессиональные знания после прохождения обучения» многие сотрудники ответили, что получили профессиональные знания – 40 %, которые помогают им в работе так же увеличили свой кругозор 20 % и узнали о последних тенденциях в определенной области 20 %, и только 20 % сотрудников ответили, что не получили знаний.

На вопрос «Повлияло ли обучение на увеличение уровня оплаты труда?», были получены ответы:

- повлияло несущественно – 20 %,
- повлияло существенно – 80 %.

Так же качество и количество обучения муниципальных служащих влияет на размер оплаты их труда что показано в

вопросе «Повлияло ли обучение на увеличение уровня оплаты труда?» у 75 % сотрудников повышение квалификации повлияло незначительно, а у 25 % повлияло существенно на оплату их труда.

На вопрос «Влияет ли прохождения аттестации и квалификационного экзамена на качество выполняемой работы?», где 35 % опрошенных сказали «да» влияет, 30 % ответили «нет», а так же 35 % затрудняются ответить.

Так же одним из важных факторов мотивирующих муниципального служащего является наличие рабочего места вообще – это на первом месте. И на втором месте получение престижа работы в муниципальном учреждении

Таким образом, проведение аттестации среди служащих муниципального образования и существующая система мотивации в органе исполнительной власти, далека от совершенства. Но любая структура управления в любой организации, и всех форм собственности не может полностью устраивать и субъект и объект управления.

Таких структур в природе не существует. Поэтому недоработки которые сформируем ниже, они являются стандартными для органов исполнительной власти любого субъекта РФ.

Сформулируем имеющиеся недоработки в системе подготовки и переподготовки кадров:

1. Слабая материальная мотивация, а именно присутствуют лишь ежеквартальные премии. Все остальные гарантии в большинстве своем являются гарантиями государства и касаются выхода на пенсию. Т. е. разделение на льготы-компенсации, льготы-гарантии, льготы-стимулы для муниципальных служащих отсутствуют.

Таким образом только льготы при выходе на пенсию, муниципальный служащий получит преференции. В остальном муниципальный служащий работает по Трудовому кодексу.

2. Слабая нематериальная мотивация. Здесь можно говорить о об отсутствии каких либо действий со стороны для стимулирования обучения, переподготовки. Данные процедуры являются обязательными как повышения профессионализма, так и для прохождения аттестации муниципального служащего.

3. Отсутствие стимулирования со стороны руководства при успешном прохождении процедуры аттестации для муниципального служащего. Данное положение дела в этой сфере снижает престиж муниципальной службы, не дает дополнительного стимула работнику, так как нет мотивации и превращается в рутинный и слишком «отягощенный» процесс прохождения аттестации. Основным стимулом прохождения процедуры аттестации становится страх. Страх потерять работу. Так как при безработице найти новую оплачиваемую работу проблематично.

4. Отсутствие финансирования обучения сотрудников муниципальной службы;

5. Отсутствие нормативно правовой базы регулирующей обучение муниципальных служащих.

Таким образом, выявленные проблемы процедуры аттестации муниципальных служащих и их мотивации позволит сказать о том что в процессе проведения атте-

станции муниципальных служащих и стимулирования труда, присутствуют пробелы в законодательстве, из-за которых функционирование самой системы государственной и муниципальной службы становится уязвимым. Именно через эти пробелы снижается мотивация служащих, снижается престиж самой службы, исчезают доверие со стороны сообщества.

#### Библиографический список

1. Федеральный закон от 06.10.2003 N 131-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" / Электронный ресурс / <http://www.consultant.ru/document/cons>
2. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О муниципальной службе в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2021) / Электронный ресурс / <http://www.consultant.ru/document/>
3. Анисимова Н.Н. К вопросу о структуре органов местного самоуправления. Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2018. № 1 (60). С. 730-733.
4. Борисова Т.Г. Ответственность органов и должностных лиц местного самоуправления: проблемы законодательного регулирования государственных служащих. Экономика и предпринимательство. 2018. № 7 (96). С. 393-396.

© Анисимова Н. Н., 2022



## СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.  
В выходных данных издания  
будет значиться*

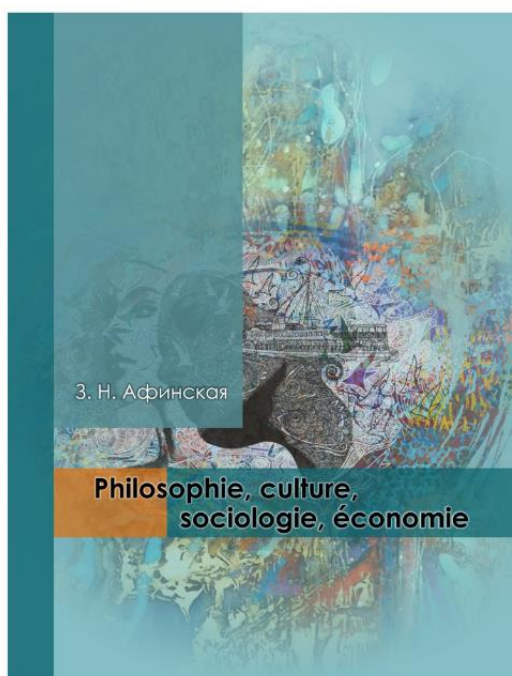
**Прага: Vědecko vydavatelské  
centrum "Sociosféra-CZ"**

*или*

**Пенза: Научно-издательский  
центр "Социосфера"**

## РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



## У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору