

за этой деятельности. Соответственно открытость принятия решений и взаимоотношений заинтересованных структур, является залогом общественной поддержки.

В заключении необходимо отметить следующее. Мировая практика регулирования лоббистской деятельности имеет две устоявшиеся позиции. Одни страны регулируют подобную деятельность через принятие нормативно-правовых актов. Другие страны или объединения стран пытаются применять технологии открытости для регулирования лоббизма. Принимая во внимание тот факт, что в российском обществе сложилось абсолютно негативное мнение относительно всех форм лоббизма, первоочередной задачей является общественная дискуссия по этой тематике. Отсутствие прозрачности является главной проблемой в процессе регулирования лоббистской деятельности. Поэтому понимание того, что сотрудничество институтов гражданского общества, предпринимательских и бизнес-структур, органов власти в транспарентном дискурсе позволят изменить отношение общества к данной проблеме. И уже, исходя из этого, определиться с необходимостью принятия закона или создание системы добровольного открытого механизма регулирования лоббистской деятельности.

### Литература

1. Чащихин Б.С. Лоббизм и группы специальных интересов. <https://socionet.ru/d/spz:cyberleninka:9047:14334482/http://cyberleninka.ru/article/n/lobbizm-i-gruppy-spetsialnyh-interesov>.
2. Васильева С.В. Правовой институт лоббизма в России: оценка законодательства и перспектив формирования. // Сравнительное конституционное право. 2013. №1(92). С. 136-148.
3. Орехов О.Ю. Перспективы политико-правового регулирования лоббистской деятельности в России. // Власть. 2016. № 10. С. 75 – 79.
4. Чернышова В.// Вся Европа. Ежемесячное интернет-издание. 2012. №11(71) <http://alleuropa.ru/?p=4240>

## ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

**Б.В. Заливанский,**

*кандидат социологических наук, доцент,  
директор МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»,  
доцент кафедры социальных технологий, НИУ «БелГУ»*

**Е.В. Самохвалова,**

*кандидат социологических наук, доцент,  
зам. директора МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий» по  
социальным исследованиям,  
доцент кафедры социальных технологий, НИУ «БелГУ»*

Большинство теоретиков и практиков сходятся во мнении, что одной из главных проблем современной системы муниципального управления является нехватка высококвалифицированных кадров, способных эффективно решать задачи социально-экономического развития территорий в условиях все возрастающих общественных потребностей и одновременно ограниченного бюджетного финансирования [1]. По сравнению с другими специалистами, менеджеров муниципального звена должно отличать наличие компетенций, необходимых при работе со стратегическими целями, навыков системного анализа, способностей эффективно управлять процессами жизнедеятельности общества. Не менее важно формирование и развитие этико-ценностных ориентаций

муниципального служащего, понимания у них несовместимости безнравственного поведения представителей муниципальной власти с развитием общества [2].

Следует отметить, что высокая квалификация, профессионализм в сфере муниципального управления, как и в других сферах, не может быть статичным, раз и навсегда установленным состоянием. Его необходимо поддерживать, в том числе, с помощью высокоэффективной системы дополнительного профессионального образования муниципальных служащих.

Отличительными чертами такой системы в современных условиях являются ее гибкость и адресность, обуславливающие способность оперативно подстраиваться под конкретные образовательные потребности, а также преемственность и вариативность форм, служащие обеспечению непрерывности процессу образования. Кроме того, настройка и функционирование такой системы невозможны без контроля и оценки качества образовательного процесса [3].

Качество образовательного процесса, безусловно, является комплексной характеристикой, отражающей степень его соответствия установленным нормативным требованиям, потребностям заказчика – в данном случае органов местного самоуправления и профессиональным и личностным ожиданиям слушателей – муниципальных служащих. В свою очередь оценка качества, как правило, предполагает оценку результата (степень сформированности требуемых компетенций у слушателя) и самого процесса (его организации, соответствия образовательных материалов предъявляемым требованиям и т. д.). Такая оценка может быть внутренней (осуществляемой организацией, предоставляющей услуги) и внешней (оценки заказчиком, экспертным сообществом и т. п.). При этом ее эффективность обеспечивается сочетанием внутренней и внешней форм.

Попытка разработки подобной системы оценки была предпринята в МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий» (далее – Учреждение), для чего была разработана и в марте 2018 года утверждена локальным правовым актом соответствующая методика [4]. Положения Методики соответствуют: законодательству Российской Федерации в области образования, в том числе Федеральному закону от 29.12.2012 года № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) «Об образовании в Российской Федерации»; Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 года № 499 (с последующими изменениями и дополнениями) «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»; иным нормативным правовым актам, регламентирующим оценку качества освоения дополнительных профессиональных программ; уставу Учреждения.

На текущем этапе внедрения данной системы системно осуществляется внутренняя оценка качества образовательного процесса, которая, впоследствии будет дополнена внешней. В соответствии с методикой, внутренняя оценка качества образовательного процесса – это проводимая Учреждением самостоятельно форма оценки качества освоения дополнительных профессиональных программ в отношении:

- соответствия результатов освоения каждой дополнительной профессиональной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения;
- соответствия процедуры (процесса) организации и осуществления дополнительной профессиональной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации программ;
- способности Учреждения результативно и эффективно осуществлять деятельность по предоставлению образовательных услуг.

В данном случае объектом оценки являлось качество организации процесса повышения квалификации слушателей в Учреждении, соответствующее интересам всех субъектов образовательной деятельности.

На момент оценки в Учреждении:

- сформирована локальная нормативная правовая база – получена лицензия на осуществление образовательной деятельности (дополнительное профессиональное образование); разработаны и утверждены Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным профессиональным образовательным программам повышения квалификации в муниципальном автономном учреждении «Институт муниципального развития и социальных технологий», Положение об оказании платных образовательных услуг, тематический план реализации образовательных программ на 2018 год;

- функционирует Учебно-методический совет МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий»;

- разработаны и утверждены 12 образовательных программ, в рамках которых предусмотрено использование инновационных образовательных технологий, таких как проблемные лекции, деловые игры и т.д. Содержание курсов соответствует профессиональным стандартам, квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям или специальностям, требованиям к знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей;

- имеется в наличии необходимое оборудование, компьютеры, проектор, помещение для осуществления образовательного процесса.

На момент оценки (сентябрь 2018 года) Учреждением реализованы следующие образовательные программы: «Повышение эффективности предоставления органами МСУ государственных и муниципальных услуг»; «Государственное и муниципальное управление: новые инструменты и технологии»; «Территориальное общественное самоуправление: вопросы создания и деятельности»; «Вопросы обеспечения открытости информации о деятельности органов местного самоуправления»; «Интернет-технологии в работе редакций СМИ»; «PR-технологии в работе пресс-служб органов местного самоуправления».

Кроме того проведены всеобучи по курсам: «Деловой этикет и позитивный имидж муниципального служащего»; «Управление стрессом. Как избежать профессионального выгорания»; «Карьерный коучинг: стратегия личной эффективности специалиста». Всем обучившимся выданы удостоверения о повышении квалификации установленного образца.

В конце сентября была запланирована реализация еще двух образовательных курсов: «Управление государственными финансами» и «Совершенствование бюджетной системы и развитие финансовой системы», а в октябре – обучение молодых специалистов администрации Стратегии развития города Белгорода.

Результаты оценки по реализованным образовательным программам следующие. **Содержание образовательных курсов**, в целом, слушатели оценили достаточно высоко (рисунок 1). Больше всего высоких оценок было выставлено по параметрам: «логичность структуры образовательного курса» (средняя оценка по всем курсам 4,6 балла из 5), «достаточность теоретической информации» и «актуальность образовательного курса» (4,5 балла в обоих случаях), а меньше всего – по позициям «достаточность практических заданий, упражнений» (средняя оценка по всем курсам 4,3 бала из 5).

При этом в разрезе программ ситуация выглядит следующим образом. Наибольшее количество высоких оценок (все позиции по 5 баллов) за содержание курса получили программы «Территориальное общественное самоуправление: вопросы создания и деятельности» и «PR-технологии в работе пресс-служб органов местного самоуправления», а наименьшее – курс «Управление стрессом. Как избежать профессионального выгорания», слушатели которого оценили «соответствие ожиданиям содержания образовательного курса» и «применимость полученных знаний и навыков в дальнейшей профессиональной деятельности» в 3,1 балла.

**Оцените, пожалуйста, содержание образовательного курса, поставив в соответствующие ячейки балл от 1 до 5**



Рис. 1. Содержательная оценка образовательного процесса

Что касается **оценки качества преподавания**, то, в первую очередь, слушатели отметили доброжелательность преподавателей и их внимательность к обучающимся – обе позиции, в среднем по всем программам, получили по 4,8 балла. Остальные позиции в этом блоке – «компетентность преподавателя», «полнота ответов на вопросы обучающихся» и «доступность излагаемой преподавателем информации» также оценены достаточно высоко по 4,7 балла в каждом случае – рисунок 2. В разрезе программ следует отметить, что преподавательский состав максимально высоко (все позиции по 5 баллов) оценили слушатели курсов «Государственное и муниципальное управление: новые инструменты и технологии», «Территориальное общественное самоуправление: вопросы создания и деятельности», «PR-технологии в работе пресс-служб органов местного самоуправления», «Интернет-технологии в работе редакций СМИ».

В то же время курс «Управление стрессом. Как избежать профессионального выгорания» получил, как и по первому блоку параметров, наименьшие значения показателей, где «доступность излагаемой преподавателем информации» оценена в 3,8 балла, а «компетентность преподавателя» и «уровень внимательности преподавателя к обучающимся» в 4,1 балла в обоих случаях.

Чуть менее позитивно слушатели оценили качество презентационных и раздаточных материалов. Наиболее высокий средний балл по этому параметру выставлен по показателям «читаемость и понятность представленных презентаций» (4,7 балла), в то время как за «содержание раздаточных материалов» средняя оценка составила 4,4 балла, а за «оформление раздаточных материалов» – 4,3.

Наибольшее количество высоких оценок (все позиции по 5 баллов) за качество презентационных и раздаточных материалов получили программы «Повышение эффективности предоставления органами муниципального самоуправления государственных и муниципальных услуг», «Территориальное общественное самоуправление: вопросы создания и деятельности», «PR-технологии в работе пресс-служб органов местного самоуправления». Наименьшее – «Интернет-технологии в работе редакций СМИ» («оформление раздаточных материалов» – 3,3 балла, «содержание раздаточных материалов» – 3,6 баллов) и «Управление стрессом. Как избежать профессионального выгорания» («оформление раздаточных материалов» – 3,6 балла, «содержание раздаточных материалов» – 3,5 баллов).

Оцените, пожалуйста, качество преподавания, поставив в соответствующие ячейки балл от 1 до 5

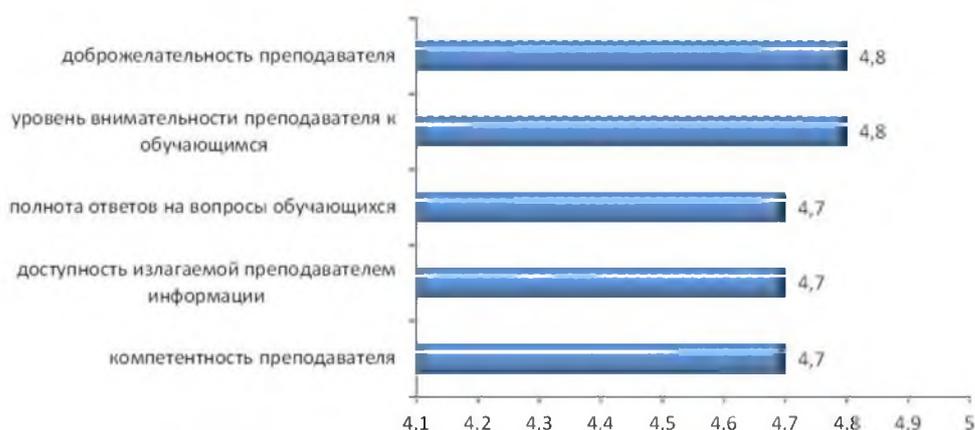


Рис. 2. Оценка качества преподавания

Еще одним параметром, оцениваемым по утвержденной в Учреждении методике, является **качество организационного сопровождения образовательного курса**. Здесь, большинство слушателей отметили, что своевременно узнали о возможности повышения своей квалификации, кроме того информация о времени, месте и других особенностях курса была исчерпывающей (по обеим позициям по 4,7 балла). В то же время комфортность помещения для обучения и скорость решения организационных вопросов обучающие оценили чуть ниже (в 4,6 балла).

Организацию образовательного процесса максимально высоко (все позиции по 5 баллов) оценили слушатели курсов «Повышение эффективности предоставления органами муниципального самоуправления государственных и муниципальных услуг», «Государственное и муниципальное управление: новые инструменты и технологии», «Территориальное общественное самоуправление: вопросы создания и деятельности», «PR-технологии в работе пресс-служб органов местного самоуправления». В то же время курсу Управление стрессом. Как избежать профессионального выгорания», как и в других случаях, выставлены сравнительно низкие оценки («насколько своевременно Вы узнали о возможности участия в образовательных курсах» – 4,3 балла; «насколько исчерпывающей была информация о времени, месте и других особенностях курса» – 3,6 балла; «как быстро решались организационные вопросы во время обучения» – 3,8 балла; «комфортность помещения для обучения – 3,5 балла).

Предложений по изменению/дополнению образовательных курсов от слушателей не поступило. В целом средняя оценка образовательных курсов равна 9,1 балла из 10. Самая высокая оценка выставлена слушателями программ «PR-технологии в работе пресс-служб органов местного самоуправления», «Территориальное общественное самоуправление: вопросы создания и деятельности» – по 10 баллов. Меньше всего обучающимся понравился курс «Управление стрессом. Как избежать профессионального выгорания» – общая оценка курса – 7,3 балла.

Таким образом, по результатам оценки можно заключить, что в настоящее время Учреждением соблюдены установленные требования к структуре, порядку и условиям обучения по программам ДПО, Учреждение способно результативно и эффективно выполнять функцию предоставления вышеназванных образовательных услуг. Качество предоставления образовательных услуг, в целом, оценено слушателями достаточно высоко. В то же время в целях повышения эффективности данной работы, создания ситуации в которой образовательный процесс и его результаты максимально ориентированы на ожидания слушателей и их непосредственных руководителей, процесс взаимодействия Учреждения с администрацией города Белгорода, слушателями и преподавателями необходимо совершенствовать, а именно: для повышения качества образовательных материалов – проработать с преподавателями перечень наиболее актуальных для

работников сферы муниципального управления образовательных курсов; для уточнения образовательных потребностей муниципальных служащих – организовать и провести круглый стол с представителями администрации города; для повышения уровня открытости респондентов и получения необходимых дополнительных сведений, способствующих улучшению организации образовательного процесса – более подробно разъяснить цели и задачи опроса, порядок заполнения анкеты, в том числе необходимость ответов на открытые вопросы и выставление оценок по шкалам; для обеспечения непрерывности образовательного процесса – внедрять в практику обучение с применением дистанционных технологий. Сама процедура оценки также требует доработки, в первую очередь, за счет привлечения внешних «оценщиков» и внедрения других, кроме анкетного опроса, форм оценки.

### **Литература**

1. Ярошенко, Г. В. Кадровая политика в сфере муниципального управления в российской федерации [Электронный ресурс] / Г. В. Ярошенко. URL : <http://rostjournal.ru/?p=2379&> (дата обращения: 20.10.2018).
2. Тугушева, А. М. Социально-профессиональные ориентации муниципальных служащих как способ адаптации региональной элиты (на примере республики Татарстан) : автореф. дис... канд. социолог. наук / А. М. Тугушева. – Волгоград : Б.и., 2015. – 31 с.
3. Мартыненко, Д. В. Повышение квалификации как метод повышения эффективности деятельности муниципальных служащих /Д. В. Мартыненко, Д. М. Горлов // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 5 (94). – С. 1253-1255.
4. Методика оценки качества предоставляемых образовательных услуг по дополнительным профессиональным образовательным программам повышения квалификации в МАУ «Институт муниципального развития и социальных технологий» [Электронный ресурс]. URL : <http://imrst.ru/activity/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsi/> (дата обращения: 20.10.2018).

## **О ДЕСТРУКТИВНЫХ ФАКТОРАХ В РЕГИОНАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА**

**В.М. Захаров**

*доктор социологических наук  
директор Института экономики и  
управления НИУ «БелГУ»*

**О.В. Никонова**

*ассистент кафедры  
социальных технологий НИУ «БелГУ»*

*Аннотация:* В статье исследуется проблема повышения требований к эффективности регионального управления. Современное общество требует от субъектов управленческого воздействия не только экономической эффективности, но и обеспечения сервисных и полезных результатов их деятельности. Авторами анализируются деструктивные факторы, концентрирующиеся в деятельности региональных органов власти и управления. Обозначается необходимость поиска новых механизмов, способных обеспечить устойчивое развитие государственных и общественных отношений.

*Ключевые слова:* государственное управление, целеполагание, антрепренерство, деструктивные факторы, дисфункции, управленческие девиации.

Ретроспектива реформирования системы регионального управления в РФ за последние годы позволяет говорить о перманентных процессах административных преобразований, результаты которых завершились с переменным успехом. Тем не менее, до сих пор около 80 % деятельности госорганов организовано в функционально-