

Совершенствование профессионального развития муниципальных служащих

Заглубоцкая Ксения Андреевна, студент 2-го курса магистратуры факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация); dkfl03.02@yandex.ru

Научный руководитель:

Белевич Наталия Александровна, доцент кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург, Российская Федерация), кандидат психологических наук; belevich-na@ranepa.ru

Аннотация

Эффективность управления тесно связана со степенью развитости профессиональных компетенций муниципальных служащих, степень развитости которых выражается в точности выполнения заданий и решении задач. В данном контексте профессиональные компетенции муниципального служащего имеют социальную и профессиональную значимость.

В рамках статьи производится анализ проблем профессионального развития муниципальных служащих, а также предлагаются рекомендации по его совершенствованию.

Ключевые слова: муниципальная служба, реформирование, местное самоуправление, квалификация, обучение, переквалификация, аттестация, мотивация

Improving the Professional Development of Municipal Employees

Ksenia A. Zaglubotskaya, 2nd year Master Student of the North-West Institute of Management, branch of RANEPA (Saint Petersburg, Russian Federation), Faculty of Social Technologies; dkfl03.02@yandex.ru

Scientific Adviser:

Natalia A. Belevich, Associate Professor of the Department of Public Relations and Social Technologies of the North-West Institute of Management, branch of RANEPA (Saint Petersburg, Russian Federation), Candidate of Psychological Sciences; belevich-na@ranepa.ru

Abstract

Management efficiency is closely related to the degree of development of professional competencies of municipal employees, the degree of development of which is expressed in the accuracy of tasks and problem solving. In this context, the professional competencies of a municipal employee have social and professional significance.

The article analyzes the problems of professional development of municipal employees, as well as offers recommendations for its improvement.

Keywords: municipal service, reform, local government, qualification, training, retraining, certification, motivation

В существующих условиях особое значение приобретают вопросы, связанные с профессиональным развитием муниципальных служащих, т. к. от этого во многом зависит эффективность системы муниципального управления.

Для развития и укрепления российской государственности важное значение приобретает формирование эффективной муниципальной службы, которая будет соответствовать экономическим и политическим преобразованиям, будет являться одним из главных направлений постройки российской государственности. В настоящее время муниципальная служба постоянно развивается, реформируется и видоизменяется с той целью, чтобы повысить эффективность своей работы и служение обществу. М. В. Беляева отмечает, что работа муниципальных служащих очень важна, так как руководство страны ставит перед ними задачи модернизации социально-экономической и политической сферы, которые в большей степени обострили потребности в новых высококвалифицированных управленческих кадрах, способных адаптироваться к быстроменяющимся условиям, именно это обуславливает актуальность темы статьи [1, с. 62].

Анализ литературы как отечественных, так и зарубежных исследователей позволяет сделать вывод о том, что профессиональному развитию муниципальных служащих уделяется крайне мало внимания, а потому научная новизна данного исследования состоит в анализе не только состояния профессионального развития муниципальных служащих, но и в разработке возможных путей его совершенствования.

В настоящее время общие (базовые) принципы создания и использования кадровых резервов на муниципальной службе установлены Федеральным закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-ФЗ¹.

Как отмечает Л. И. Мустафина, местное самоуправление играет большую роль, ведь именно оно максимально близко к населению. Статистика гласит, что в большинстве регионов России ощущается острая нехватка муниципальных служащих, лишь 70% служащих имеют диплом о наличии высшего образования, 25% — среднее специальное образование. Стаж работы муниципальных служащих редко превышает 3–5 лет, наблюдается крайне высокий уровень текучки кадров, все это негативно сказывается на эффективности деятельности муниципальных служащих [6, с. 35].

При этом развитие муниципальных образований требует решения принципиально новых задач, а значит, кадровый состав должен быть не только готов к изменениям, но и иметь возможность адаптироваться под новые условия.

Успех местного самоуправления в большей степени зависит от кадрового потенциала, чем глубже знания и больше практический опыт сотрудника, тем качественнее его профессиональная деятельность. Это говорит о важности подготовки сотрудников, необходимости поиска лучших технологий и методик обучений.

Муниципальная служба имеет свою специфику, ввиду которой карьера служащих развивается гораздо медленнее, чем на разного рода коммерческих предприятиях.

И. В. Тарасова отмечает, что анализ должностного продвижения муниципальных служащих свидетельствует о так называемой стихийности процесса карьерного продвижения, неравномерного стажа пребывания служащего в одной должности, а также в образовании карьерных застоев [5, с. 130].

Это негативным образом сказывается на отсутствии возможности приобретения новых знаний и профессионального опыта, для последующего продвижения служащего, а также на его рациональном использовании для несвоевременного перемещения на более высокую должность. Такие карьерные аномалии отрицательно влияют на

¹ О муниципальной службе в Российской Федерации : федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Парламентская газета. № 34, 07.03.2007.

стимулирование профессиональной деятельности служащего, а также на поддержание благоприятного уровня социально-психологического климата среди муниципальных служащих.

Большую актуальность как в России, так и в большинстве развитых стран сегодня стал приобретать вопрос об управлении деловой карьерой, это коснулось и муниципальных служащих.

Активно в данном направлении развиваются такие страны, как Япония, Франция и США, недавно вопросы деловой карьеры муниципальных служащих стали подробно рассматриваться и российским научным сообществом.

Н. В. Дряхлов в своей работе указывает, что «по мнению зарубежных ученых, очень важно описывать карьеру максимально доступно и подробно, определяя ее при этом как человеческий путь, разбитый на определенные промежутки» [3, с. 89]. Иными словами, карьера муниципального служащего — это процесс, который инициируется не только организацией, но и самим сотрудником, а его потребности в карьерном росте могут меняться в зависимости от уровня его развития, приобретения профессиональных компетенций, потребностей в развитии и пр.

Профессиональное развитие муниципальных служащих необходимо не только для организации, но и для самого служащего, однако в России мало муниципальных служащих, которые осознают это.

Видится, что совершенствование профессионального развития муниципальных служащих невозможно без эффективного управления разного рода изменениями в общественной жизни на современном этапе.

Сегодня есть огромное множество проблем в профессиональном развитии муниципальных служащих, также множество проблем наблюдается в оценке персонала, аттестации, отборе, подборе, продвижении по службе. Все они требуют внимания и мер по разрешению.

Большинство подходов и методов к оценке персонала, существующих сегодня, являются неэффективными ввиду их субъективности, решение насчет того или иного сотрудника принимается человеком, и далеко не всегда привлеченный эксперт оценивает служащих объективно.

Очень важным аспектом, влияющим на эффективность каждого конкретного муниципального служащего, является опыт работы, однако на практике выпускники вузов редко могут устроиться на муниципальную службу без опыта. Возникает вопрос: где выпускникам взять опыт, если они не могут получить должность?

Видится, что опыт работы не должен быть определяющим при оценке квалификации сотрудника, стоит обращать внимание на уровень его образования, а также личностные качества.

К сожалению, та система профессионального образования, которая существует сегодня, не жизнеспособна, т. к. не направлена на формирование новых качественных управленческих кадров, способных оперативно решать нестандартные задачи, что подтверждается и в работах отечественных ученых, например, Л. И. Ворониной [2, с. 55]. Помимо прочего, важно отметить, что для становления хороших управленческих кадров одного лишь обучения недостаточно, нужен практический опыт.

И даже после получения образования и соответствующего опыта для грамотной управленческой работы необходимо постоянное повышение квалификации и развитие необходимых компетенций. Практически все дополнительное образование сегодня является формальностью и не дает должных результатов.

Ввиду чего необходимо повсеместно практиковать следующие основные виды развития образовательного потенциала муниципальных служащих:

- самообразование муниципального служащего по плану руководителя;
- регулярное участие в тренингах и семинарах, направленных на развитие управленческих компетенций;
- систематическое повышение квалификации в стенах организации либо в учебных заведениях.

Очень важно также грамотно подходить к аттестации муниципальных служащих, т. к. она позволяет поддерживать необходимый уровень квалификации служащих, который необходим им для эффективного исполнения должностных обязанностей.

Поэтому каждое муниципальное образование должно осуществлять регулирование периодичности, целей и задач, планирования обучения, а также его форм. Необходимо также вести нормирование расходов на переквалификацию муниципальных служащих.

Еще один важный аспект в совершенствовании профессионального развития муниципальных служащих — их мотивация.

По мнению С. В. Недвижай, грамотно разработанная система мотивации побуждает муниципальных служащих действовать исключительно в рамках закона, что положительно отражается на качестве публичных услуг, оказываемых населению [7, с. 112].

Специфика деятельности муниципальных служащих заключается в том, что они работают не на себя, а во благо государства, а потому те механизмы мотивации, которые успешно применяются в коммерческих организациях, на муниципальной и государственной службе имеют крайне низкую эффективность.

Одна из серьезных проблем как муниципальной, так и государственной службы — это коррупция. И это не удивительно, ведь у людей появляется соблазн использовать свои должностные полномочия, для того чтобы получить дополнительную прибыль. Как правило, оплата труда муниципальных служащих весьма низкая, что и порождает ряд проблем и снижает уровень мотивации [9, с. 78].

При этом материальное стимулирование далеко не самое важное, намного важнее на муниципальной службе — нематериальная мотивация служащих [8].

А. Г. Дурцева отмечает, что российский муниципальный служащий, помимо материального вознаграждения, стремится к уважению и признанию как со стороны коллег, так и со стороны непосредственного руководства, также муниципальным служащим важно чувствовать себя частью коллектива [4, с. 39].

Для того чтобы добиться высокого уровня мотивации муниципальных служащих к труду, необходимо постоянно работать над улучшением психологического климата внутри коллектива, давать каждому из служащих больше свободы действий и ответственности, возможность проявить себя [10].

Если в каждом муниципальном учреждении будет разработана и внедрена действенная система мотивации, муниципальные служащие станут более заинтересованы в своей работе, ее показателях, будут работать более продуктивно и эффективно, что в конечном счете положительно скажется на работе конкретного учреждения, на удовлетворенности населения оказанными публичными услугами.

Подытожив, отметим, что в существующих условиях назрела острая необходимость совершенствования профессионального развития муниципальных служащих.

Только посредством успешной деятельности, направленной на создание комплексной системы обучения, которая будет включать в себя организацию дополнительного профессионального, а также внутриорганизационного обучения, можно справиться с проблемами, связанными с высокой скоростью изменений в политических и социально-экономических процессах, протекающих не только в конкретном муниципальном образовании, но и регионе и в нашей стране в целом.

Литература

1. *Беляева М. В.* Управление профессиональным развитием муниципальных служащих / М. В. Беляева // Молодой ученый. 2018. № 3 (189). С. 61–64.
2. *Воронина Л. И., Зайцева Е. В., Костина С. Н.* Влияние факторов на возможности карьеры российских государственных гражданских и муниципальных служащих // Вопросы управления. 2019. № 1 (37). С. 54–57.
3. *Дряхлов Н. В.* Система мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. И. Дряхлов, Е. А. Куприянов. М. : Юрайт, 2017. 436 с.
4. *Дурцева А. Г., Осипова Л. Б.* Управление мотивацией профессионального развития муниципальных служащих // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6.
5. *Мусина-Мазнова Г. Х., Тарасова И. В., Джумагалиева Г. Р.* Акмеологический подход к формированию карьерных ориентаций специалистов социальной сферы // ЧиО. 2017. № 2 (51).
6. *Мустафина Л. И., Богатырева М. Р.* Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Вестник евразийской науки. 2015. № 2 (21). С. 35.
7. *Недвижай С. В., Узденова М. Х.-О.* Управление мотивацией муниципальных служащих // Бюллетень науки и практики. 2016. № 4 (5).1
8. *Bezes P.* Public Sector Reform in France: Views and Experiences from Senior Executives / P. Bezes, G. Jeannot // Country Report as Part of the COCOPS Research Project, May 2013.
9. *Perry J., Hondeghem A.* Motivation in Public Management: the Call of Public Service. Oxford : Oxford University Press, 2008.
10. How the Civil Service Local Academy Can Help You Fulfil Your Potential [Электронный ресурс]. URL: <https://civilser-vice.blog.gov.uk/2019/01/10> (дата обращения: 05.05.2020).