

УДК 35.088.6

Горбунова К.К.

студент

Научный руководитель: Колмыкова М.А., к.с.н., доцент

Оренбургский Государственный Университет

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

Аннотация: в работе рассматривается процесс профессионального развития муниципальных служащих на примере Администрации города Оренбург. В ходе работы были обозначены ключевые проблемы в системе профессионального развития и предложены мероприятия, направленные на их решение

Ключевые слова: развитие персонала, муниципальные служащие, профессиональное развитие, развитие муниципальных служащих, развитие служащих

Gorbunova K.K

Student

Supervisor: Kolmykova M.A., Candidate of Sociological Sciences,

Associate Professor

Orenburg State University

**PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL
EMPLOYEES: PROBLEMS AND SOLUTIONS**

Abstract: the paper considers the process of professional development of municipal employees on the example of the Administration of the city of Orenburg. In the course of the work, the key problems in the system of professional development were identified and measures aimed at solving them were proposed

Keywords: personnel development, municipal employees, professional development, development of municipal employees, development of employees

Муниципальная служба на сегодняшний день представляет собой динамично развивающийся социальный институт, эффективность которого зависит от анализа тенденций развития государства и соответствия новым требованиям, возникающим вследствие быстрого развития общества. Согласно определению, представленному в Федеральном законе от 02.03.2007 N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации", муниципальная служба является профессиональной деятельностью[1].

Это свидетельствует о том, что аспект профессионального развития представляет особую актуальность для муниципальной службы.

Для большей эффективности выполнения любой задачи, безусловно, необходим профессионализм и наличие прогрессивно развитых компетенций.

В рамках функционирования муниципальной службы, во-первых, принимаются сложные управленческие решения, во-вторых, важную часть составляет взаимодействие с населением, в-третьих, на служащих ложится огромная ответственность, так как ошибки приводят к серьезным последствиям. Это свидетельствует о важности профессионализма и компетентности в рамках функционирования муниципальной службы.

Также, помимо наличия профессиональных компетенций, муниципальным служащим необходимо обладать личностными и практикоориентированными компетенциями для более эффективной работы, а приобретение таких качеств и их развитие является сложным и не всегда доступным или реализуемым процессом. Это говорит об актуальности рассмотрения вопроса профессионального развития муниципальных служащих[4].

Система профессионального развития муниципальных служащих в теории представляется достаточно комплексной, и включает в себя профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации, а также саморазвитие и самообразование. Данный комплекс процессов может сформировать кадровый состав муниципальной службы, обладающий всеми необходимыми навыками и компетенциями.

Также, что немаловажно, такой подход в теории реализует концепцию непрерывного развития, которая на сегодняшний день является ключевым условием для поддержания уровня профессионализма любой организации или учреждения, а также их конкурентоспособности.

Но на практике возникает достаточно большое количество вопросов и проблем относительно компетентности муниципальных служащих в некоторых аспектах.

Для выявления и обозначения данных проблем было произведено исследование на примере Администрации города Оренбурга.

В ходе исследования было выявлено, что в Администрации города Оренбург на конец 2019 года численность муниципальных служащих составляет 707 человек, это 3,2% от общей численности персонала Администрации.

Для выявления проблем сфере профессионального развития был произведен анализ кадровых показателей муниципальных служащих.

Прежде всего, было выявлено, что основная категория служащих – это женщины (порядка 71% от общего количества муниципальных служащих), основные возрастные категория – от 31 до 50 лет.

Необходимо отметить, что молодых специалистов в Администрации мало (порядка 13% от общего количества муниципальных служащих) и в динамике за 3 года их численность снижалась. Это говорит о том, что молодые сотрудники не имеют мотивации трудоустраиваться на

муниципальную службу. Также, такая статистика может свидетельствовать о том, что существует проблема в области адаптации новых сотрудников.

В ходе исследования была изучена нормативная документация, представленная на официальном сайте Администрации города Оренбург. В ходе изучения документации было установлено, что никаких нормативных документов в сфере адаптации муниципальных служащих не было обнаружено.

Была проанализирована методическая информация на портале Правительства Оренбургской области, где был предоставлен документ, содержащий методические рекомендации «Наставничество на муниципальной службе». В этом документе сказано, что наставничество носит рекомендательный характер и формирование Положения о наставничестве и его формальное закрепление не является обязательным. В ходе прохождения практики также было установлено, что наставничество носит неформальный характер, что сказывается на его качестве.

Рассматривая систему профессионального развития, отметим, что в Администрации города Оренбург развитие служащих осуществляется по двум направлениям - магистерское образование и дополнительные профессиональные программы повышения квалификации.

Большинство служащих (87,2% имеют второе высшее или последующее образование). Это говорит о том, что основное направление повышения квалификации муниципальных служащих осуществляется через центры дополнительного профессионального образования.

При анализе муниципальных закупок Администрации было выявлено, что в основном осуществляется закупка образовательных услуг в Центре Дополнительного Образования Оренбургского филиала Российской Академии Народного Хозяйства и Государственной Службы при Президенте Российской Федерации.

Говоря о профессиональной переподготовке, отметим, что она осуществляется в магистратуре в образовательных учреждениях преимущественно на заочной форме обучения. Важно также понимать, что не все муниципальные служащие получали высшее образование (бакалавриат) по направлению 38.03.03. «Государственное и Муниципальное Управление», что говорит о том, что в ходе профессиональной переподготовки служащими

должны быть изучены основные теоретические аспекты, а также приобретен практический опыт в применении теоретических знаний.

К сожалению, основная форма обучения уже работающих специалистов – заочная. При таком обучении освоение теоретической базы знаний может быть качественным, но практического опыта и взаимодействия (к примеру, семинарские и практические занятия, где преподаватель предлагает кейс-задания, ситуативные тренировки и иные практикоориентированные занятия) недостаточно для того, чтобы в полной мере научиться применять полученные знания в ходе профессиональной деятельности муниципальных служащих.

Также, ходе исследования были проанализированы образовательные программы ряда университетов по направлению подготовки «Государственное и Муниципальное Управление» и был сделан вывод о том, что в рамках получения образования (как подготовка, так и переподготовка, и повышение квалификации) обучающиеся недополучают некоторые практикоориентированные компетенции.

К таким компетенциям можно отнести, например, управление конфликтами, тайм-менеджмент, ораторское искусство (искусство публичных выступлений), управленческая психология, навыки делегирования, деловой протокол и т.д.

Данные компетенции и навыки обладают исключительной важностью в ходе профессиональной деятельности муниципальных

служащих и от них во многом зависят показатели результативности муниципальной службы.

Таким образом, проанализировав вышеуказанные тенденции, определим основные проблемы в отношении профессионального развития муниципальных служащих:

- в большей степени теоретическая направленность профессионального развития муниципальных служащих – муниципальные служащие обучаются преимущественно заочно, поэтому упускается большой пласт практической работы;

- отсутствие программ развития, способствующих формированию и совершенствованию практикоориентированных компетенций – в образовательных программах направления подготовки «Государственное и Муниципальное Управление» отсутствуют некоторые важные дисциплины, способствующие формированию практикоориентированных компетенций (к примеру, управление конфликтами, ораторское мастерство и др.);

- отсутствие формально закрепленной программы адаптации муниципальных служащих виде системы наставничества – в Администрации города Оренбурга наставничество носит неформальный характер, следовательно, теряет эффективность. Никакого документа, задающего тенденции и формирующего базовые стандарты по организации и внедрению концепции наставничества, нет;

Таким образом, мы можем видеть, что существуют существенные проблемы в системе профессионального развития муниципальных служащих, решение которых поспособствует значительным улучшениям.

В качестве решения вышеуказанных проблем могут быть внедрены следующие рекомендации.

В случае с теоретической направленностью программ повышения квалификации рекомендуется внедрение в трудовой процесс таких

инструментов практического развития, как кейс-метод, игровое моделирование (деловая игра), ситуационные задания и др. Такие технологии ориентированы на применение теоретических знаний на практике в условиях, заданных экспертом[6].

По результатам внедрения вышеуказанных рекомендаций, внутри Администрации будет сформировано образовательное пространство, ориентированное на дополнительное развитие и применение теоретических знаний, которые муниципальные служащие получили в рамках повышения квалификации.

Для того, чтобы муниципальные служащие приобрели практикоориентированные компетенции, необходимо совместить инструменты приобретения практических навыков, указанные выше с теоретической базой по актуальным вопросам. В результате получится комплексная программа по ряду направлений (деловой протокол, тайм-менеджмент, конфликтология), которая будет оснащена как теоретической, так и практической базой знаний[5].

Конечно, некоторые вопросы (в особенности теоретические) будут ориентированы на изучение муниципальными служащими самостоятельно. Это может быть предоставление памяток, электронных ресурсов, статей, учебников и т.д. Но за счет отработки теоретической базы на практике служащие смогут дополнить знания.

Говоря о системе наставничества, поскольку она не закреплена формально в рамках деятельности Администрации города Оренбурга, рекомендуется сформировать Положение о наставничестве, которое будет содержать все ключевые аспекты реализации данного направления деятельности. Для того чтобы нормативный документ содержал весь необходимый перечень рекомендаций и инструментов, следует изучить Положения, применяющиеся в других муниципальных образованиях Российской Федерации[6]. Разумеется, неформально концепция

наставничества периодически реализуется, но при её формальном закреплении будет установлен четкий порядок и набор инструментов, которые позволят адаптироваться новому сотруднику быстрее и конструктивнее.

По результату внедрения вышеперечисленных рекомендаций мы достигнем следующих результатов:

- реализация концепции непрерывного развития;
- приобретение муниципальными служащими практического опыта с минимизацией количества ошибок в процессе работы;
- приобретение муниципальными служащими важнейших для работы практикоориентированных компетенций, необходимых для повышения качества трудовой деятельности;
- привлечение и удержание молодых сотрудников на рабочем месте и, как следствие, наращивание творческого потенциала;
- формирование в Администрации внутренней локальной образовательной среды, способствующей повышению качества профессионального развития муниципальных служащих;

Таким образом, мы можем сделать вывод, что актуальная ситуация в системе профессионального развития муниципальных служащих постепенно теряет эффективность и требует доработок. Для того, чтобы развитие было качественным необходимо серьезно отнестись к подбору инструментов, технологий и методик, ориентированных на комплексность, инновационность и наращивание кадрового потенциала учреждения. Без такого современного подхода система профессионального развития будет находиться в состоянии стагнации, что в условиях современности является деструктивным явлением.

За счет серьезного и последовательного подхода к решению проблем, выявленных в ходе исследования, может быть достигнуто

совершенствование системы профессионального развития муниципальных служащих и её адаптация к современным условиям.

Использованные источники:

1. Российская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – Москва: Маркетинг, 2001. – 39 с. –

2. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (Дата обращения: 12.04.2021).

3. Астахов, Ю.В. Некоторые аспекты социально-технологической модели управления персоналом в системе муниципального управления / Ю.В. Астахов // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1. – С. 347-352

4. Баранов, А.А. Потенциал системы дополнительного профессионального образования для государственных и муниципальных служащих / А. В. Баранов, О. В. Котлярова, Р. К. Овчаренко, А. В. Тагаев // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. — 2020. № 1. – С. 18-26. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/journal/issue/312357> (Дата обращения: 12.04.2021).

5. Булавина, Д.В. Образование муниципальных служащих / Д.В. Булавина, С.Э. Несмеянова // Муниципалитет: экономика и управление. — 2017. – № 3. – С. 1-5. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/journal/issue/311408> (Дата обращения: 12.04.2021).

6. Гарипов, Р.С. Организационно-правовые вопросы наставничества как необходимого элемента государственной гражданской и муниципальной службы / Р.С. Гарипов, В.Ш. Шайхатдинов // Муниципалитет: экономика и управление. – 2018. – № 3. – С. 1-13.–Режим доступа: <https://e.lanbook.com/journal/issue/311379> (Дата обращения: 12.04.2021).