

УДК 35.088.6

Горбунова К.К.

студент

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

Оренбургский Государственный Университет

**К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ И СОЦИАЛЬНОМ
РАЗВИТИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

Аннотация: в работе рассматривается вопрос профессионального и социального развития муниципальных служащих. Была изучена законодательная база, регулирующая систему профессионального и социального развития служащих. В работе были обозначены проблемы профессионального и социального развития муниципальных служащих.

Ключевые слова: развитие персонала, развитие служащих профессиональное развитие служащих, социальное развитие служащих, развитие муниципальных служащих.

Gorbunova K.K

Student

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

Associate Professor

Orenburg State University

**ON THE ISSUE OF PROFESSIONAL AND SOCIAL
DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES**

Abstract: the article deals with the problem of professional and social development of municipal employees. The legal framework regulating the system of professional and social development of employees has been studied. The article highlights the problems of professional and social development of municipal employees.

Keywords: staff Development, staff development professional development of employees, social development of employees, development of municipal employees.

На сегодняшний день в силу стремительного развития и научно-технического прогресса к муниципальной службе и её персоналу предъявляются высокие и постоянно обновляющиеся требования.

В современных условиях компетентность, профессионализм, навыки и опыт служащих представляют особую важность в рамках обеспечения эффективности функционирования муниципальной службы.

Обеспечить постоянное поддержание должного уровня профессионализма позволит профессиональное развитие муниципальных служащих. Данный вопрос достаточно актуален в силу постоянной необходимости проведения процедур развития в муниципальных службах.

Профессиональное развитие муниципальных служащих представляет собой в теории надёжный инструмент непрерывного повышения квалификации персонала, уровня их знаний, умений, навыков, а также ряда личностных параметров, которые актуальны для выполнения непосредственных служебных обязанностей. Такой инструмент является достаточно эффективным, однако, существуют проблемы в его формировании и реализации[1].

Проблематика вопроса состоит в оторванности теоретических знаний муниципальных служащих от практической деятельности, сложности в формировании системы непрерывного развития служащих, сложности в адаптации прибывших специалистов. Такая проблематика определяет актуальность данного исследования.

Также, следует отметить, что профессиональное развитие муниципальных служащих должно подкрепляться и социальным аспектом развития. Иными словами, социальное развитие муниципальных служащих

также является актуальным в силу большого влияния на такие показатели как мотивация и лояльность служащих, адаптация, их стремление к самореализации, развитию и качественному выполнению профессиональных обязанностей.

Согласно ст.4 Федерального Закона «О муниципальной службе в Российской Федерации » от 02.03.2007 N 25-ФЗ приоритетами для муниципального служащего и основными его принципами являются права и свободы человека, а также профессионализм и компетентность служащих, таким образом, законодательство оказывает мотивационную функцию в области профессионального развития[2].

Закон, таким образом, определяет актуальность непрерывного развития муниципальных служащих с целью поддержания должного уровня профессионализма. Для того чтобы обеспечить муниципальную службу служащими с высокой квалификацией и уровнем профессионализма, важно рассматривать и исследовать актуальную проблематику в сфере развития муниципальных служащих.

К составляющим концепции развития муниципальных служащих относятся:

- исследование личностных параметров служащего (способности, предрасположенности и потребности);
- реализация творческой активности и нестереотипного мышления;
- развитие навыков целеполагания, способностей к принятию важных управленческих решений в условиях ограниченности ресурсов;
- приобретение компетенций, развитие инновационного потенциала;
- социокультурное развитие, развитие профессиональной культуры;

Говоря о концепции профессионального развития, важно выделить ключевые аспекты её формирования. Профессиональное и социальное развитие муниципальных служащих требует, прежде всего, комплексности и целостности, так как именно за счет совокупного применения технологий, инструментов и программ развития персонала будет достигнуто удовлетворение материальных и нематериальных потребностей служащих, повышение качества их деятельности [5].

Существует система профессионально-квалификационного развития муниципального служащего, в состав которой входят элементы, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Система профессионально-квалификационного развития муниципальных служащих

Элемент	Описание
Профессиональная подготовка	Ориентирована на приобретение новых знаний и навыков для выполнения новых или иных от стандартных обязанностей.
Профессиональное обучение	Ориентировано на быстрое приобретение служащим знаний умений и навыков.
Профессиональное переобучение	Применяется в случае необходимости освоения программ знаний и компетенций в связи с переводом, повышением, ротацией служащих /
Повышение квалификации	Применимо в рамках повышения уровня знаний, умений и навыков в рамках освоения должности более высокого чина.
Стажировка	Может использоваться как дополнительное профессиональное образование, так и как элемент переподготовки. Стажировка направлена на анализ опыта служащих.
Профессиональная переподготовка	Аналогично профессиональной подготовке осуществляется освоение новых навыков для обновления функционала служащего.
Самообучение	Представляет собой личную инициативу служащего в отношении приобретения новых знаний, умений, навыков и компетенций.
Саморазвитие	Является параметром инициативы к личностному росту служащего, включает в себя: ориентир на личностный рост, приобретение специфических черт характера и личности и т.д.

Таким образом, мы можем наблюдать широкий спектр элементов, обеспечивающих профессиональное развитие служащих. В теории, такая система обеспечивает качественную подготовку муниципальных служащих в профессиональном аспекте и способствует реализации концепции профессионального и социального развития муниципальных служащих.

К ключевым направлениям исследования в области профессионального и социального развития муниципальных служащих относятся [1]:

- низкий уровень мотивации у представителей муниципальной службы к развитию – отсутствуют мероприятия по формированию стремления служащих к развитию своих компетенций и уровня профессионализма;

- рациональность мероприятий, направленных на мотивацию служащих к профессиональному развитию;

- низкий уровень инновационности программ развития и отсутствие комплексности – часто присутствует слишком формальное отношение к развитию служащих, вследствие чего выбираются устаревшие программы обучения;

- рациональность и комплексность программ обучения – не всегда выбираются те программы обучения, которые действительно необходимы служащим;

- теоретическая направленность развития – отсутствие элементов развития, направленных на приобретение практического опыта;

- объективность оценки кадрового потенциала служащих и потребности в образовании;

- готовность служащих к принятию новых знаний и т.д. – некоторые служащие в силу своих личностных особенностей неспособны или не хотят принимать новые знания;

Следует отметить, что данные исследования являются проблемными сферами в области профессионального развития.

Говоря о социальной составляющей развития муниципальных служащих, следует обратить внимание на то, что здесь, помимо установленного законодательством социального пакета, важную роль играют такие элементы как адаптация и профессиональная ориентация.

Рассматривая вопрос адаптации, следует отметить, что основной её формой в рамках государственной и муниципальной службы представляется концепция наставничества.

Важно отметить, что концепция наставничества закреплена в нормативных актах, регулирующих деятельность государственной гражданской службы. Так, основными регулирующими нормативно-правовыми актами являются Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления", Постановление Правительства РФ от 07.10.2019 N 1296 "Об утверждении Положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации"[3].

Однако в рамках функционирования муниципальной службы таких нормативных актов не предусмотрено. Это говорит о том, что процедура адаптации носит неформальный характер, не закреплена, не регламентирована, что значительно влияет не только на её эффективность, но и в принципе на её наличие в муниципальном образовании.

Наставничество играет важную роль в принятии знаний, умений, навыков и опыта новым сотрудником, вследствие чего будут решены задачи ускорения профессионального становления, предотвращение ошибок, снижение текучести кадров[3].

Поэтому, для усовершенствования процесса адаптации в муниципальной службе целесообразно формирование нормативно-

правовой базы, регулирующей данный процесс на законодательном уровне. Важно также понимать эффективность данного процесса в условиях обязательности его применения.

Профориентация – это важный инструмент, регулирующий и координирующий деятельность муниципальных служащих. Данная технология позволяет более эффективно организовать процесс управления карьерой муниципальных служащих, влияет на кадровые показатели служб, а также на весь процесс профессионального и социального развития[6].

Однако существует ряд проблем, возникающих при внедрении данного процесса, которые выделяет автор Мозжиликина Д.А.

Так, к проблемам в области профориентации муниципальных служащих относятся[4]:

- общая слабость государства на фоне системного кризиса;
- постоянная реорганизация государственного аппарата;
- слабость органов местного самоуправления, их финансирования, а также материального и кадрового обеспечения;
- отсутствие должного внимания к развитию социальной сферы;

Таким образом, можем сделать вывод, что профориентация – это такой процесс социального развития, который требует пристального внимания, особенно с учетом масштабных проблем, представленных ранее.

Подведя итог, важно отметить, что профессиональное и социальное развитие муниципальных служащих играет важную роль в системе функционирования и эффективности муниципальных служб. Развитие муниципальных служащих способствует наращиванию кадрового потенциала, существенно повышает эффективность процессов и принятия решений.

Необходимо также отметить важность комплексного применения систем профессионального и социального развития в силу их взаимодополняющего эффекта для достижения комплексности процесса развития служащих.

Однако следует также понимать, что существуют проблемные аспекты в реализации систем развития, решение которых значительно повлияет на качество разработки и реализации программ профессионального и социального развития муниципальных служащих.

Использованные источники:

1. 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: 12.05.2020).

2. 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: 12.05.2020).

3. 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: 12.05.2020).

4. Мозжилкина, Д.А. Перспективы развития профориентации муниципальных служащих /Д.А. Мозжиликина // Профессиональная ориентация. 2018. №1. — Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-proforientatsii-munitsipalnyh-sluzhaschih> (дата обращения: 12.05.2020).

5. Роздольская, И.В. Проблематика построения и внедрения системы развития профессиональных компетенций как фактора повышения уровня мотивации муниципальных служащих / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Е.Е. Ледовской // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 2. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/journal/issue/306599> (дата обращения: 12.05.2020).

6. Щербаков, А.А. Стратегия развития системы подготовки и дополнительного профессионального образования муниципальных служащих /А.А. Щербаков // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2018. – №10-1.– Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/strategiya-razvitiya-sistemy-podgotovki-i-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya-munitsipalnyh-sluzhaschih> (дата обращения: 12.05.2020).