СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ НА МАТЕРИАЛАХ АДМИНИСТРАЦИИ ЛОВОЗЕРСКОГО РАЙОНА МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

IMPROVING THE MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES ON THE MATERIALS OF THE ADMINISTRATION OF LOVOZERSKY DISTRICT OF THE MURMANSK REGION

УДК 332

Колесникова Владислава Евгеньевна, магистрант, Институт экономики и управления Белгородского государственного национального исследовательского университета, Россия, Белгород

Kolesnikova Vladislava Evgenevna, vladushkakolesnikova@gmail.com

Аннотация

Статья посвящена проблеме совершенствования управления профессиональным развитием муниципальных служащих. В зависимости от степени подготовленности и уровня квалификации муниципальных служащих зависит эффективность принимаемых ими управленческих решений и, как итог — исполнение запросов общества, реализация его интересов и целей.

В статье проведен анализ процесса управления профессиональным развитием муниципальных служащих на материалах администрации Ловозерского района Мурманской области. Методы исследования: аналитический метод, обзорный метод, индукция.

Annotation

The article is devoted to the problem of improving the management of professional development of municipal employees. Depending on the degree of

preparedness and level of qualification of municipal employees, the effectiveness of their management decisions depends on them and, as a result, the fulfillment of the company's requests, the realization of its interests and goals.

The article analyzes the process of improving the management of professional development of municipal employees based on the materials of the Lovozersky District. Research methods: analytical method, survey method, induction.

Ключевые слова: совершенствование, профессиональное развитие, муниципальные служащие, развитие, трудовой договор.

Key words: improvement, professional development, municipal employees, development, employment contract.

В настоящее время актуальным становится вопрос о становлении системы непрерывного профессионального развития муниципальных служащих. Через эту систему предполагается не только усовершенствовать подготовку и повышение квалификации муниципальных служащих, но и повысить качество осуществления властных полномочий, повысить получаемый от этого социально-экономический эффект. На примере администрации Ловозерского района Мурманской области проведем исследование практики управления профессиональным развитием муниципальных служащих.

В соответствии с актуальной информацией на сайте администрации Ловозерского района, конкурсы на замещение вакантных должностей в ближайшее время не запланированы. Между тем, в публичном доступе представлены такие документы, как типовой трудовой договор для муниципального служащего, заявление на участие в конкурсе и анкета претендента на должность. Конкурсы проводятся в соответствии с Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Мурманской области от 29.06.2007 № 860-01-ЗМО «О муниципальной службе в Мурманской области», а также согласно Положению о порядке проведения конкурса на замещение

вакантной муниципальной должности муниципальной службы в органах местного самоуправления муниципального образования Ловозерский район, утверждённого решением Ловозерского районного Совета от 09.12.2008 № 310.

На сайте приводятся контактные номера для получения информации о занятии вакантных должностей, обращение граждан по вопросу вакансий осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

Отметим, что в администрации Ловозерского района введено в действие положение о формировании кадрового резерва на занятие вакантных должностей, это положительным образом отражается на стабильности кадровой политики муниципального органа власти. Утверждены и предъявляются к претендентам на занятие вакантных должностей квалификационные требования [1].

В соответствии с данными на 2019 год в Ловозерском районе средняя зарплата муниципальных служащих имеет тенденции к увеличению. Так, по состоянию на 2019 г. заработная плата варьируется от 47 до 58 тыс. рублей, для сравнения – на 2016 год данный показатель был в районе 27-51 тыс. рублей [2].

Также стоит обратить внимание, что управление профессиональным развитием муниципальных служащих невозможно представить без его привязки к показателям эффективности деятельности муниципальных служащих. В зависимости от степени подготовленности и уровня квалификации муниципальных служащих зависит эффективность принимаемых ими управленческих решений и, как итог - исполнение запросов общества, реализация его интересов и целей.

Рассмотрев доклад главы администрации Ловозерского района и сводный доклад Мурманской области о достигнутых значениях показателей для оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления за период

2017-2019 гг. [3] можно сделать вывод, что по достигнутым значениям показателей оценки Ловозерский район не поднимается выше среднего уровня практически по всем данным, что является прямым следствием уровня профессиональной подготовки кадрового состава.

Администрацией Ловозерского района предусмотрена программа профессиональной подготовки и повышения квалификации действующих муниципальных служащих. Специальные курсы проводятся при поддержке областного правительства и учебных заведений в сфере государственного и муниципального управления. Данная работа позволяет решать сразу несколько задач: знакомить муниципальных служащих с нормативно-правовой базой и изменениями в ней для обеспечения деятельности; предоставлять актуальную информацию о льготах и прочих преференциях, предусмотренных для сотрудников администрации; знакомить действующих муниципальных служащих с профессиональными стандартами и средствами для их выполнения в рамках прохождения муниципальной службы [1].

Кроме того, системой профессионального развития предусматривается использование кадрового резерва. В первую очередь при появлении вакантных должностей рассматривается вопрос о ее занятии одним из действующих сотрудников администрации путем перехода на другую должность. Отчетность по проделанной работе в этом направлении по данным на 2020 г. не приведена. Между тем, есть проблема с тем, что вопросы профессионального развития муниципальных служащих на примере рассматриваемого района решаются точечно, а не в комплексе. Поэтому речь идет лишь об отдельных направлениях деятельности, связанной с профессиональным развитием, а не о существовании комплексной системы. Действующие ресурсы и возможности предусматривают теоретическую возможность создания такой системы [2].

В соответствии с федеральным законодательством установлены требования к профессиональным качествам и компетенции граждан, состоящих на муниципальной службе. Что касается профессиональных

качеств, то они связаны с наличием у сотрудников теоретических знаний и практического опыта работы. По данным отчетности на 2018 г., средний возраст муниципального служащего в администрации Ловозерском районе составляет около 41 года, что указывает на преобладание среди работников лиц в возрастной группе от 35 лет и старше. Если присмотреться к уровню образования сотрудников администрации, то подавляющее число работников имеют среднее профессиональное образование (около 60%), то есть, окончили техникум или училище до поступления на муниципальную службу. Остальные же сотрудники имеют высшее образование, в большинстве случаев речь идет о наличии профессионального образования в области государственного и муниципального управления. В отделах администрации района есть и специалисты с высшим образованием отдельных направлений - в области экономики (экономический отдел), в области образования (отдел по образованию) и т. д. При этом у главы администрации находятся в подчинении сразу два заместителя. А в подчинении каждого из них находятся свои отделы.

В соответствии с квалификационными требованиями предусматривается, что при рассмотрении претендентов на занятие вакантных должностей основной упор делается на наличие профессионального образования и опыта управления в любой из сфер. В соответствии с положением о формировании кадрового резерва предусматривается возможность внутреннего перемещения одних сотрудников на другие должности при необходимости закрытия вакансий.

При этом совместимость имеющегося образования с профилем новой деятельности не учитывается. Анализ кадровой политики позволяет сделать вывод о соответствии требований и специфики муниципальной службы социально-экономическим условиям, сложившимся на территории района. Для совершенствования профессионального развития муниципальных служащих рассматриваемого района должна быть принята комплексная программа. К уже существующим элементам в виде кадрового резерва, сформированных квалификационных требований, практике повышения

квалификации служащих стоит подключить систему отбора кадров с применением современных кадровых технологий [4].

Низкую эффективность имеет взаимодействие между администрацией муниципального района и администрацией области. По данным отчетности на 2020 г., сотрудники администрации Ловозерского района в семинарах и экспертных обсуждениях, связанных с непрерывным профессиональным развитием, участия не принимали [2].

Также не предусматривается институт наставничества для тех сотрудников, которые только принимаются для прохождения муниципальной службы. Есть проблемы и с сокращением численности штата муниципальных служащих, что приводит к увеличению нагрузки на оставшихся специалистов администрации. В этой связи речь идет о необходимости построения такой системы, которая будет непрерывно предоставлять возможности для профессионального развития муниципальных служащих [5].

Особое внимание в свете профессионального развития должно быть уделено дополнительному профессиональному образованию служащих с целью их обучения новым технологиями управления, коммуникаций, разработки и применения профессиональных стандартов в работе и оценке результатов деятельности. Ресурсы и средства на построение такой системы стоит заложить в проект бюджета.

В настоящее время мероприятия по повышению квалификации муниципальных служащих администрации Ловозерского района реализуются частично в рамках аналитической ведомственной целевой программы «Обеспечение деятельности органов местного самоуправления муниципального образования Ловозерский район по решению вопросов местного значения и переданных государственных полномочий» на 2020-2022 годы и муниципальной программы «Управление муниципальными финансами».

Учитывая, что работа по управлению профессиональным развитием кадров должна осуществляться на системной основе, администрации

Ловозерского района необходимо разработать комплексную программу профессионального развития муниципальных служащих.

Немаловажно, чтобы эта программа предусматривала непрерывное профессиональное развитие сотрудников. Уже в среднесрочной перспективе принятие и реализация такой программы должны положительно отразиться на качестве работы муниципальных властей, привести к соответствующему социально-экономическому эффекту. А в долгосрочной перспективе эта программа позволит приблизиться по показателям эффективности к тем, что сегодня демонстрируют институты государственной власти.

Список литературы

1. Доклад Главы [Электронный ресурс] URL: https://www.lovozeroadm.ru/ekonomika /doklady_glavy/.
2. Муниципальное право: учеб. для бакалавров / отв. ред. В.И. Фадеев. М.: Проспект, 2017. 336 с.
3. Муниципальная статистика Ловозерского района. [Электронный ресурс] URL:https://rosstat.gov.ru/scripts/db_inet2/passport/pass.aspx?base=munst47&r= 47610000.
4. Официальный сайт администрации Ловозерского района [Электронный ресурс] URL: https://www.lovozeroadm.ru/municipalnaya_sl/.
5. Фасеев И.Ф. Трансформации модели местного самоуправления в Российской Федерации [80-е гг. XX в. 2012 г.] / И.Ф. Фасеев // Муницип. Право. – 2016. – № 4. – С. 58-75.
6. Широков А. Местное самоуправление в новом политическом цикле: проблемы и перспективы развития /А. Широков // Муницип. Власть. – 2015. – № 6. – С. 32-39.

References

1. Report of the Chapter [Electronic resource] URL: https://www.lovozeroadm.ru/ekonomika /doklady_glavy/.

2. Municipal law: studies. for bachelors / ed. by V. I. Fadeev. M.: Prospekt, 2017. 336 p.
3. Municipal statistics of Lovozersky district. [Electronic resource] URL:https://rosstat.gov.ru/scripts/db_inet2/passport/pass.aspx?base=munst47&r= 47610000.
4. Official website of the Lovozersky district administration [Electronic resource] URL: https://www.lovozeroadm.ru/municipalnaya_sl/.
5. Faseev I. F. Transformations of the model of local self-government in the Russian Federation [80-e gg. XX century. 2012] / I. F. Faseev // Munip. Pravo. - 2016. - No. 4. - pp. 58-75.
6. Shirokov A. Local self-government in the new political cycle: problems and prospects of development. Shirokov / / Municip. Power. - 2015. - No. 6. - p. 32-39.