СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES

УДК 352

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, уровня квалификации и профессиональной компетенции муниципальных служащих зависит эффективность принимаемых ими управленческих решений и, как итог — исполнение запросов общества, реализация его интересов и целей.

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

Annotation

The article is devoted to the problem of improving the management of professional development of municipal employees. Depending on the degree of preparedness, level of qualification and professional competence 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 problems of professional development of municipal employees, as well as offers recommendations for its improvement.

Ключевые слова: муниципальное управление, профессиональное развитие, муниципальные служащие, квалификация, прфессиональные компетенции.

Keywords: municipal administration, professional development, municipal employees, qualifications, professional competencies.

На сегодняшний день запросы современного общества доказали возрастающую роль муниципального управления главной составляющей которого являются профессиональные кадры, работающие в системе.

Муниципальные служащие – это профессиональная группа, которая создана для выполнения полномочий, направленных на формирование комфортных социально-экономических условий проживания населения на территории вверенного муниципального образования. Исполнение данных полномочий и должностных обязанностей требует от муниципальных служащих необходимого образования и высокого профессионализма.

По мнению М.В. Беляевой «успех проводимых административных реформ на всех уровнях управления напрямую обусловлен адекватным пониманием существа поставленных и решаемых целей и задач, реализуемых мероприятий. Это предполагает необходимость приведения кадровой составляющей органов управления в соответствие с требованиями модернизирующегося общества».

Развитие профессионализма муниципальных служащих – это социальная необходимость для устранения разрыва между целями совершенствования российского общества и местного самоуправления, который сформировался в результате разрозненности темпов социокультурной и социально-экономической трансформации общества и реформированием системы местного самоуправления.

Подготовленность и уровень квалификации муниципальных служащих главные составляющие эффективно-принимаемых управленческих решений и, как итог – исполнение запросов общества, реализация его интересов и целей.

В современных условия осуществление полномочий муниципальными образованиями должно быть подстроено под требования и запросы простых граждан, с использование новых подходов и адекватных этим событиям научно-методологических основ подготовки специалистов и муниципального управления профессиональным развитием муниципальных служащих.

Требования к современному государственному и муниципального управлению, прежде всего, нацелены на повышение профессионализма служащих данной сферы. Профессиональные компетенции служащих сферы государственного и муниципального управления должны приобрести характер стратегический, быть рассчитанными на перспективу.

Современное муниципальное управление под воздействием запросов общества предъявляет обширные требования к сотрудникам органов местного самоуправления не зависимо от занимаемой должности. Подготовка кадров находится на особом контроле, применяются новые виды и формы дополнительного профессионального образования, аттестации служащих, оценке их профессиональных качеств и навыков, под воздействием постоянных изменений к требованиям по осуществлению управленческой деятельности. Муниципальные служащие обязаны постоянно поддерживать высокий уровень своей компетентности, систематически повышать квалификацию для достижения определённого уровня профессионализма. На протяжении всего периода профессиональной деятельности профессиональное развитие муниципальных служащих всех категорий должно носить непрерывный характер. Очень важно не допускать эффекта выгорания среди опытных специалистов.

Учитывая сложность и неоднозначность задач, которые ставятся перед сотрудниками, необходимо постоянно повышать уровень профессионализма.

Вопросы развития системы профессиональных компетенций муниципальных служащих обретают особое теоретико-прикладное и социальное значение. Эффективное функционирование органов местного самоуправления напрямую зависит от системы профессиональных компетенций муниципальных служащих, её состояния, развития и использования в муниципалитете.

На данный момент именно компетентностный подход в профессиональном развитии муниципальных служащих становится наиболее актуальным. Ведь именно «компетенции» являются неким универсальным показателем определения успешности и эффективности человека в профессиональной сфере.

Совокупность профессиональных компетенций образует компетентностный профиль государственных и муниципальных служащих, то есть упорядоченный набор профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для работы в государственных и муниципальных организациях. Компетентностный профиль является инструментальным выражением деятельностного измерения профессиональной работы чиновника.

В своём аналитическом отчёте А. Широкопояс обращает внимание на то, «что традиционная модель образования, направленная лишь на получение знаний, безнадёжно устарела. Необходима трансформация самой парадигмы образования и пересмотр существующих подходов и моделей обучения, направленных на развитие навыков общей цифровой грамотности, социальных и эмоциональных навыков для успеха в новом цифровом мире».

Профессиональное развитие неразрывно связано с управлением в органах местного самоуправления. Качество исполнения должностных обязанностей, возложенных на муниципальных служащих функций и полномочий, создаёт сложности при принятии управленческих решений, в случае отсутствия необходимых профессиональных знаний и навыков специалистов. Всё это, приводит к низкому уровню престижа муниципальной службы и потере авторитета органов власти у населения.

В настоящее время, учитывая новые формы вовлечения населения в управление процессами (инициативное бюджетирование, создание территориальных общественных сообществ и пр.), относящимися непосредственно к месту их проживания, требуется абсолютно новый подход, как к профессионализму муниципальных служащих, так и к оценке эффективности деятельности муниципального служащего.

«Профессиональное развитие представляет собой трудовую область жизнедеятельность работника в виде сложного нелинейного многоуровневого процесса развития профессиональных компетенций».

Развитие профессиональной компетенции муниципального служащего диктует необходимость непрерывного обновления комплекса профессиональных знаний и реализации на практике новых методов и способов управления процессами на территории муниципального образования для достижения целей местного самоуправления – удовлетворения потребностей жизнеобеспечения населения и развития муниципального образования.

Организационная практика в качестве управленческих компетенций предлагает уже не только привычные (с точки зрения функциональных представлений) наборы управленческих компетенций, включающих в качестве самостоятельных компетенций, таких как стратегическое мышление, влияние, контроль результатов, участие в командной работе, мотивация других.

Развитие управленческого труда определяется наполнением его новым содержанием, нововведениями в трудовых функциях, а соответственно, в квалификационных требованиях и должностных обязанностях, которые предъявляются к управленческому персоналу. Происходящее активное реформирование системы муниципального управления определяет многогранность и разносторонний характер управленческого труда, выполнение которого требует специальной профессиональной подготовки.

Резюмируя вышеприведённые факторы и обозначенные проблемы, можно сказать, что актуальность данной темы обусловлена необходимостью создания и внедрения в практику модели управления профессиональным развитием муниципальных служащих для достижения необходимого уровня профессиональной компетентности специалистов.

Список литературы:

1. Акифи, Ш.С. Особенности компетентностного подхода в государственном и муниципальном управлении [Текст] / Ш.С. Акифи // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности : междунар. научн.практ. конф., 17-18 мая 2018 г. / – Белгород, 2018. – С.11-15.
2. Рой, О.М. Перспективные направления в повышении качества подготовки государственных и муниципалах служащих в России [Текст] / О.М. Рой // Национальные приоритеты России. – 2017. – № 2 (24). – С. 74.
3. Широкопояс А. Аналитический отчёт АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка» «Обучение цифровым навыкам: глобальные вызовы и передовые практики» Компетенции [Электронный ресурс] / А. Широкопояс //. 2018. – Режим доступа: http://obzory.hr-media.ru/cifrovye_navyki_sotrudnika
4. Кутергина, Е.А., Санина, А.Г. Компетентностные профили чиновников в современной России [Текст] / Е.А. Кутергина, А.Г. Санина // Журнал исследований социальной политики. – 2017. – № 1. – С. 113–128.
5. Турьянский, В.А. Проблемы оценки развития профессиональной компетенции муниципальных служащих [Текст] / В.А. Турьянский // Социокультурные процессы в условиях глобализации: вызовы современности : междунар. научн.практ. конф., 17-18 мая 2017 г. / – Белгород, 2017. – С.135-139.

6. Беляева, М.В. Управление профессиональным развитием муниципальных служащих [Электронный ресурс] / М.В. Беляева // Молодой ученый: электрон. науч. журн. – 2018. – № 3. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/189/47953/.

References:

1. Akifi, Sh. S. Features of the competence approach in state and municipal management [Text] / Sh. S. Akifi // Sociocultural processes in the context of globalization: challenges of modernity: International scientific Journal.practical conference, May 17-18, 2018 / - Belgorod, 2018. - p. 11-15.
2. Roy, O. M. Perspective directions in improving the quality of training of state and municipal employees in Russia [Text] / O. M. Roy / / National priorities of Russia. – 2017. – № 2 (24). – P. 74.
3. Shirokopoyas A. Analytical report of ANO DPO "Sberbank Corporate University" "Digital Skills training: global Challenges and best Practices" Competences [Electronic resource] / A. Shirokopoyas//. 2018. - Access mode: http://obzory.hr-media.ru/cifrovye_navyki_sotrudnika
4. Kutergina, E. A., Sanina, A. G. Competence profiles of officials in modern Russia [Text] / E. A. Kutergina, A. G. Sanina / / Journal of Social Policy Research. - 2017. - No. 1. - pp. 113-128.
5. Turyansky, V. A. Problems of assessing the development of professional competence of municipal employees [Text] / V. A. Turyansky / / Sociocultural processes in the context of globalization: challenges of modernity: international scientific Journal.practical conference, May 17-18, 2017 / - Belgorod, 2017. - p. 135-139.
6. Belyaeva, M. V. Management of professional development of municipal employees [Electronic resource] / M. V. Belyaeva / / Young scientist: electron. scientific Journal-2018. - No. 3. - Access mode: https://moluch.ru/archive/189/47953/.