



Столыпинский

вестник

Научная статья

Original article

УДК 331

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

PECULIARITIES OF DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Цешнатий Олег Валерьевич, магистрант Уральский государственный экономический университет, (620144 Россия, Свердловская обл., г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62/45), тел.+79024081141, oczeshnatij@bk.ru

Tseshnatiy Oleg Valeryevich, Master's student, Ural State University of Economics, (620144 Russia, Sverdlovsk region, Ekaterinburg, 8 Marta str., 62/45), tel.+79024081141, oczeshnatij@bk.ru

Аннотация. В статье рассматривается развитие муниципальных служащих с точки зрения содержания. Отмечается, что развитие находится на пересечении различающихся интересов нескольких групп, в связи с чем необходимо обеспечивать комплексность и гармоничность развития муниципальных служащих.

Annotation. The article considers the development of municipal employees from the point of view of content. It is noted that the development is at the intersection of differentiated interests of several groups, therefore it is necessary to ensure the comprehensiveness and harmony of the development of municipal employees.

Ключевые слова: муниципальный служащий, профессиональное развитие, квалификация, мотивация.

Keywords: municipal employee, professional development, qualification, motivation.

Развитие муниципальных служащих в современных условиях является важнейшим фактором поступательного развития территорий. Интенсивные изменения социально-политических и экономических аспектов жизнедеятельности населения муниципальных образований России требует от органов местного самоуправления высокого профессионализма и современных компетенций муниципальных служащих, от которых во многом зависят качество и адекватность управленческих решений.

В контексте сказанного актуализировались вопросы качества и эффективности развития муниципальной кадровой системы.

Анализ научных источников, посвященных изучению развития муниципальных служащих, позволил сформировать совокупность принципов, в рамках которых реализуется развитие современного муниципального служащего [1] (таблица 1).

Таблица 1 – Принципы развития муниципальных служащих

Принцип	Характеристика принципа
Непрерывность	Обеспечивает постоянный процесс мониторинга и обновления компетенций
Профессиональность	Обучение и развития работника осуществляется в рамках реализации его должностных обязанностей с целью повышения эффективности его профессиональной деятельности
Стимулирование и мотивация	Качественное профессиональное развитие возможно только при наличии внутренней мотивации сотрудника
Кастомизация развития	Индивидуальный подход, внимание к личности сотрудника, использование личных качеств и способностей повысит эффективность развития
Планирование, мониторинг и контроль	Поступательное развитие служащего должно представлять собой систему с четкими целями, задачами и целевыми показателями и сформулированными ожидаемыми результатами для обеспечения возможности мониторинга и контроля результативности развития

Следует отметить, что развитие муниципальных служащих сочетает в себе интересы трех стейкхолдеров данного процесса: самих муниципальных служащих, кадрового подразделения администрации конкретного муниципального образования, а также общественные интересы. Сказанное позволяет подчеркнуть сложность реализации процесса развития на пересечении указанных трех направлений. Представим разнонаправленные интересы, задействованные в процессе развития муниципального служащего в виде таблицы 2.

Таблица 2 – Учет разнонаправленных интересов в развитии муниципальных служащих

Стейкхолдер	Интерес	Учет интереса в развитии муниципального служащего
Муниципальный служащий	Карьерный рост, рост доходов, удовлетворенность работой	Формирование профессиональной траектории с учетом личных качеств и мотивации
Кадровая система муниципалитета	Укомплектованность штатов, профессионализм работников	Целевая подготовка кадров, использование специальных кадровых технологий, например кадровое резервирование
Общество (население территории)	Эффективные коммуникации, удовлетворение нужд (запросов)	Обеспечение приобретения служащими современных компетенций: цифровые, коммуникационные, психология общения и т.д.

Отдельно следует подчеркнуть, что для реализации должностных обязанностей муниципального служащего важны не только квалификация и профессиональные качества, но и личные качества [2]. Сказанное позволяет говорить об эффективном развитии муниципального служащего как о совокупности трех векторов развития: квалификации, компетентности в решении конкретных задач, а также личных качеств (патриотизм, умение коммуницировать, внутренняя мотивация), что предполагает необходимость формирования многогранной и комплексной системы гармоничного развития муниципального служащего.

Литература

1. Ковалева, М. А. Проблемы мотивации и стимулирования в профессиональной деятельности государственных служащих / М. А. Ковалева // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2005. – № 2(46). – С. 66-74. – EDN TJHNNN.
2. Рябова, Т. М. Профессионализм и компетентность государственных служащих в России / Т. М. Рябова, О. В. Рогач // Материалы Афанасьевских чтений. – 2017. – № 1(18). – С. 31-39. – EDN XXWNHL.

Literature

1. Kovaleva, M. A. Problems of motivation and stimulation in the professional activity of civil servants / M. A. Kovaleva // Scientific Notes of the Russian State Social University. - 2005. - № 2(46). - С. 66-74. - EDN TJHNNNN.
2. Ryabova, T. M. Professionalism and competence of civil servants in Russia / T. M. Ryabova, O. V. Rogach // Proceedings of Afanasiev Readings. - 2017. - № 1(18). - С. 31-39. - EDN XXWNHL.