

© Алексей Вадимович Щурилов

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики
и гуманитарных наук (ЭиГН)

ФГБОУ ВО «Ковровская государственная
технологическая академия им. В. А. Дегтярева»

Shurilov A. V.

Associate Professor of the Department of
Economics and production Management,
Candidate of economic Sciences
Kovrov state technological Academy

НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ (АНАЛИЗ СИТУАЦИИ НА ПРИМЕРЕ АДМИНИСТРАЦИИ Г. КОВРОВА)

The need for professional development of municipal employees (analysis of the situation on the example of the administration of the city of Kovrov)

Аннотация: в статье анализируется ситуация с подготовкой и обучением муниципальных служащих в администрации г. Коврова.

Abstract: The article analyzes the situation with the preparation and training of municipal employees of administration of Kovrov.

Ключевые слова: кадровая политика, переподготовка, повышение квалификации, профессиональное развитие, целевое обучение.

Keywords: personnel policy, retraining, training, professional development, targeted training.

В соответствии с положениями Федерального закона № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (ст. 17) в полномочия органов местного самоуправления (далее – органы МСУ) по решению вопросов местного значения входят «принятие и организация выполнения планов и программ комплексного социально-экономического развития муниципального образования» [1]. Для реализации вышеуказанных мероприятий, а также для обеспечения эффективного решения вопросов местного значения должны привлекаться грамотные специалисты, обладающие необходимыми профессиональными компетенциями в сфере муниципального управления.

В администрации муниципального образования г. Ковров организационное и кадровое обеспечение ее деятельности, формирование и реализация основных направлений кадровой политики, организация учебы, повышение квалификации, переподготовки муниципальных служащих возлагается на *управление делами и кадрами*.

По состоянию на начало 2017 г. в администрации г. Коврова:

- должности муниципальной службы занимают 184 человека (15 % – мужчины, 85 % – женщины);
- возраст специалистов: до 30 лет – 17,4 %, от 30 до 40 лет – 29,3 %, от 41 до 50 лет – 26,6 %, от 51 до 60 лет – 23,4 %, старше 60 лет – 3,3 %;
- стаж муниципальной службы: до 1 года – 9,2 %, от 1 года до 5 лет – 36,4 %, от 5 до 10 лет – 29,3 %, от 10 до 15 лет – 8,7 %, от 15 до 25 лет – 14,1 %, более 25 лет – 2,3 %;
- уровень образования: высшее – 87,5 % работников, среднее специальное образование – 9,8 %, среднее общее образование – 2,7 %.

Постановлением администрации г. Коврова № 2483 от 10.10.2014 г. утверждена муниципальная программа «Организация муниципального управления в муниципальном образовании город Ковров Владимирской области на 2015-2020 годы», состоящая из трех подпрограмм. Одна из которых – «Развитие муниципальной службы в муниципальном

образовании город Ковров Владимирской области на 2015-2020 годы» призвана решить следующие задачи [2, приложение 1]:

- совершенствование нормативной правовой базы по вопросам муниципальной службы;
- формирование эффективной системы управления муниципальной службой;
- дальнейшее развитие системы обучения муниципальных служащих как основы их профессионального и должностного роста;
- совершенствование правовой и организационной работы по формированию, ведению и использованию резерва управленческих кадров.

В соответствии с показателями подпрограммы в период 2015-2020 гг. запланировано:

- обучение муниципальных служащих на семинарах: 5 чел. ежегодно;
- повышение квалификации муниципальных служащих: 30 чел. ежегодно;
- доля управленческих должностей, замещенных из муниципального резерва управленческих кадров, в общем объеме замещенных управленческих должностей: 2015 г. – 10 %, 2016 г. – 12 %, 2017 г. – 16 %, 2018 г. – 18 %, 2019 г. – 20 %, 2020 г. – 22 %. Выполнение и этих недостаточных показателей вызывает сомнение, так как в указанном периоде не предусмотрено финансирование из средств местного бюджета.

Подробнее рассмотрим ситуацию с кадровым составом по 4 структурным подразделениям администрации: управление городского хозяйства (далее – УГХ), управление экономики, имущественных и земельных отношений (далее – УЭИиЗО), управление строительства и архитектуры (далее – УСиА), отдел муниципального заказа.

На конец 2018 года общее количество муниципальных служащих составляло 85 человек. Согласно реестру должностей муниципальной службы, число сотрудников, занимающих *высшую* должность, – 4 чел., *главную* должность – 16 чел., *ведущую* должность – 16 чел., *старшую* должность – 30 чел., *младшую* должность – 19 человек.

Количество муниципальных служащих, прошедших обучение и профессиональную переподготовку в период 2017-2018 гг.:

- по программам профессиональной переподготовки – 6 чел.;
- по программам повышения квалификации – 12 чел.

Таким образом, за последние два года обучение прошли 18 муниципальных служащих (9,8 % от общего количества).

Согласно проведенному опросу сотрудников вышеуказанных управлений в количестве 28 чел. (32,9 % от общего числа работников), прохождение обучения по программам профессионального образования мало способствует карьерному росту, улучшению условий оплаты труда, других мотивационных факторов выполняемой работы.

По мнению опрошенных, основные причины в следующем:

- отсутствие вакантных должностей в структуре органов МСУ – 71,4 %;
- отсутствие действующего механизма управления карьерой в органах власти – 39,3 %;
- отсутствие у самих муниципальных служащих стремления к карьерному росту – 25 %.

Это свидетельствует о наличии серьезных препятствий в использовании на практике результатов обучения. Руководители структурных подразделений органов МСУ не стремятся использовать кадровый потенциал с учетом полученных в ходе обучения знаний и профессиональных компетенций, а сами муниципальные служащие не желают или не считают нужным доводить до коллег полученные в ходе обучения знания. Кроме того, как указали 80 % опрошенных респондентов, при выборе обучающей организации и программы обучения их мнение и пожелания не учитывались. А это влияет на эффективность обучения. Большинство опрошенных респондентов (75 %) указали на неясные перспективы продвижения по служебной лестнице, а одной из основных причин демотивации их деятельности является невысокий уровень заработной платы (60,7 %). Отсутствие

возможности повышения квалификации и стажировки отметили 32,1 % опрошенных респондентов.

Вышеуказанные проблемы стали причиной достаточной высокой текучести кадров. За последние два года уволились по собственному желанию:

- УГХ: 4 чел. (3 ведущих специалиста, 1 главный специалист);
- УЭИиЗО: 3 чел. (ведущие специалисты);
- УСиА: 2 чел. (ведущие специалисты);
- отдел муниципального заказа: 1 чел. (ведущий специалист).

Уволились специалисты, занимавшие *старшую* муниципальную должность.

Таким образом, за последние два года общий состав работающих муниципальных служащих в этих подразделениях обновился почти на 11 %.

Как указано в муниципальной программе «Организация муниципального управления в муниципальном образовании город Ковров Владимирской области на 2015-2020 годы», в настоящее время развитию муниципальной службы муниципального образования город Ковров присущи следующие проблемы [2, раздел 1, п. 1.1]:

- недостаточный для работы в современных условиях уровень профессиональной подготовки муниципальных служащих, ее правовой и организационной обеспеченности;
- нерешенность правовых, организационных и социальных вопросов привлечения и закрепления молодых специалистов на муниципальной службе.

Проведенный анализ действующей системы подготовки и обучения муниципальных служащих администрации г. Коврова показал необходимость создания условий для развития муниципальной службы, и, прежде всего, для профессионального развития муниципальных служащих; повышения уровня профессиональной компетенции, мотивации и стимулирования профессиональной служебной деятельности; формирования эффективного кадрового потенциала муниципальных служащих.

Список литературы

1. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ: в ред. Федерального закона от 27.05.2014 г. № 136-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
2. Муниципальная программа «Организация муниципального управления в муниципальном образовании город Ковров Владимирской области на 2015-2020 годы»: постановление администрации г. Коврова от 10.10.2014 г. № 2483 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sovet.kovrov-gorod.ru> (дата обращения: 11.04.2019).
3. Зуденкова С. А., Клычкова Е. И. Совершенствование кадрового обеспечения администрации муниципального образования / С. А. Зуденкова, Е. И. Клычкова // Муниципальная академия. - 2016. - № 3.