

УДК 331.584

В. Г. Демьянов

Омская гуманитарная академия, г. Омск, email: vgdemyanov@mail.ru

САМОМЕНЕДЖМЕНТ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Ключевые слова: муниципальные служащие, мотивация, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, труд, занятость, самоменеджмент.

Рассматривается проблема текучести кадров муниципальных служащих, выявляются причины снижения мотивации и создания стимулов к самореализации способностей муниципальных служащих. Предлагаются инструменты включения планов индивидуального развития в работу кадровой службы Администрации города Омска и подведомственных учреждений.

V. G. Demyanov

Omsk Humanitarian Academy, Omsk, email: vgdemyanov@mail.ru

SELF-MANAGEMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES

Keywords: municipal employees, motivation, professional retraining, advanced training, labor, employment, self-management.

The problem of personnel turnover of municipal employees is considered, the reasons for the decrease in motivation and the creation of incentives for self-realization of the abilities of municipal employees are revealed. Instruments are proposed for incorporating individual development plans into the work of the personnel service of the Omsk City Administration and subordinate institutions.

Развитие общественных и экономических отношений в обществе повышает значение государства, как регулирующей системы, способной обеспечить справедливое и безопасное развитие общества и граждан. Обеспечение эффективной государственной и муниципальной службы обеспечивают не только правовые и социально-экономические условия, но и непосредственные государственные и муниципальные служащие, по результатам работы которых определяется мнение общества о государстве в целом.

Цель исследования

Целью исследования является разработка предложений по созданию условий для снижения текучести молодых кадров за счет заинтересованности муниципальных служащих в профессиональном развитии.

Материал и методы исследования

Эффективность деятельности органов муниципальной власти, как и любой другой организации, зависит, прежде всего, от качества подобранных в ней кадров. Важной особенностью и отличительной характеристикой органов местного самоуправления является то, что от эффек-

тивности работы муниципальных служащих зависит уровень и качество жизни населения муниципального образования. Высокая текучесть кадров в органах муниципальной власти, рост значений показателей, характеризующих оборот по приёму и выбытию персонала – все это свидетельствует о том, что профессиональные, деловые, личностные качества управленцев не в полной мере соответствуют требованиям времени.

В процессе анализа деятельности администрации города Омска выявили, что в объекте исследования имеет место очень высокая текучесть кадров. За последние 5 лет от 20 до 35% молодых специалистов в возрасте до 30 лет увольняются по собственному желанию. Основной причиной увольнения является отсутствие видимых перспектив для служебного роста, а, следовательно, и повышения оплаты труда.

Поступая на государственную и муниципальную службу, граждане принимают, на основе законодательства, запреты и ограничения, связанные с работой на государственной и муниципальной службе. В этих условиях повышение материального благополучия и социального статуса осуществимо лишь при карьерном росте. Эти условия выступают

важнейшим фактором продолжения работы на государственной и муниципальной службе для молодых сотрудников. Отсутствие же видимых перспектив профессионального роста вызывает фрустрацию и, как следствие, увольнение, возможно перспективных сотрудников.

В связи с этим, по нашему мнению, необходимо разработать механизм оценки работниками своих возможностей к выполнению возложенных на них функций с целью разработки дальнейших мероприятий по устранению выявленных недостатков. В связи с этим актуальным является обращение к механизму самоменеджмента. Это относительно новое направление в управлении персоналом муниципальных органов власти [1].

Успешная деятельность человека во многом определяется умением его управлять самим собой и своим развитием. Управление собственной личностью связано с познанием себя, критическим отношением к себе, анализом и развитием сильных сторон, умением видеть и исправлять свои ошибки. Муниципальные служащие зачастую работают в условиях дефицита времени, избытка информации, ненормированного рабочего дня, испытывают давление со стороны подчиненных и получателей услуг [2]. Часто неясность последствий принятия решения вынуждает их идти на риск. Они находятся в стрессовом состоянии почти постоянно. Поэтому муниципальному служащему необходимо владеть эффективными методами и способами восстановления физических и духовных сил, делегирования полномочий, построения коммуникаций, оценки и развития своих личностных качеств [3].

Управление собственными личностными ресурсами, т.е. умение их приобретать, сохранять, развивать и рационально использовать и быть успешным и самодостаточным человеком – это самоменеджмент личности. Он направлен на четыре важнейших объекта управления: время, активность, платежеспособность и интеллектуальные способности личности. Управление собой – это умение управлять каждой из перечисленных подсистем и их интегралом – личностью [4].

К основным функциям персонального менеджмента относят процессы:

– самомотивации, включая постановку цели (анализ и формирование личных целей),

– планирования своей деятельности (разработка планов и альтернативных вариантов своей деятельности),

– принятия решений (принятие решений по предстоящим делам),

– реализации и организации (составление распорядка дня и организация личного трудового процесса),

– контроля (самоконтроль и контроль итогов в случае необходимости корректировка целей).

– информации и коммуникации (вокруг этой функции в известной мере вращаются основные функции, поскольку коммуникации как обмен информацией необходимы во всех фазах процесса персонального менеджмента).

Важную роль в данном вопросе выполняет процесс саморазвития персонала, в том числе его профессионального развития. Особенно важно это для руководителя [2].

Нами был проведен опрос руководителей нескольких административных районов города Омска с целью выявления основных требований, предъявляемых к деятельности муниципальных служащих. Были опрошены ряд глав Администраций административных районов, их заместителей и функциональных руководителей.

По результатам опроса сделаны выводы, что профессиональное развитие персонала признается наиболее значимым фактором повышения эффективности деятельности администрации. Все опрошенные отметили высокую актуальность проблемы профессионального развития ввиду объективно сложившейся необходимости органов муниципального управления в подготовленных кадрах, а также постоянного реформирования системы муниципальной службы.

Были заданы следующие вопросы:

1. Имеется ли у администрации города Омска потребность в более квалифицированных кадрах?

2. Имеется ли у самих служащих стремление к росту и повышению квалификации?

3. Считаете ли Вы, что актуальность проблемы профессионального развития муниципальных служащих преувеличена?



Рис. 1. Ответы экспертов на вопросы относительно профессионального развития муниципальных служащих



Рис. 2. Положительные ответы экспертов на вопросы относительно эффективности форм профессионального развития муниципальных служащих

Результаты опроса представлены на рисунке 1.

Эксперты отметили, что индивидуальные планы профессионального развития муниципальных служащих администрации разрабатываются только для тех, кто включен в кадровый резерв. Из этого следует формальное отношение к планированию данной технологии управления персоналом. Остальные му-

ниципальные служащие самостоятельно, бессистемно проходят дополнительное обучение повышение профессиональной компетенции.

Из форм профессионального развития чаще всего используется повышение квалификации (89 % числе обученных в 2017–2020 годах), в меньшей степени – профессиональная переподготовка [5]. Самообразование, стажировка, ротация,

наставничество, обмен опытом, проектная работа как формы профессионального развития персонала в администрации города Омска используются бессистемно. Вместе с тем, стажировка, проектная работа и наставничество считаются среди опрошенных руководителей наиболее эффективными формами адаптации работников и их профессионального роста (рисунок 2).

Следует отметить отсутствие регламентов профессионального развития муниципальных служащих администрации города Омска. Методы, технологии, процедуры реализации программ профессионального развития персонала не проработаны. Современные кадровые технологии, упомянутые на предыдущем рисунке, не применяются.

Результаты исследования и их обсуждение

Нами были сделаны выводы о том, что в основе развития персонала администрации Города Омска активно используется технология его обучения, однако индивидуальная оценка служащего, изменение основных показателей, характеризующих его развитие в динамике, рост компетентности, профессионализма, карьерный рост – все эти характеристики не попадают в поле зрения кадровой службы администрации Города Омска, кроме, как во время конкурса на замещение вакантных должностей.

Исходя из анализа нормативно-правовой базы управления персоналом муниципальных органов власти следует, что система профессионального развития муниципальных служащих является частью системы функционирования органов местного самоуправления. Иными словами, система муниципальной службы диктует требования к профессиональному квалификационному уровню муниципального служащего, а система профессионального развития персонала, в свою очередь, отражает фактические данные показателей качества персонала. Система профессионального развития персонала должна в максимальной степени удовлетворять требования системы муниципальной службы [6]. Таким образом, в рамках данного исследования для разработки механизма эффективного самоменеджмента муниципальных слу-

жащих на основе их профессионального развития наиболее приемлемым является системный подход.

Целостная система профессионального развития персонала должна предусматривать использование не только технологий переподготовки и повышения квалификации, как это практикуется в администрации Города Омска, но и активное внедрение инновационных форм обучения [7]. Также системный подход предполагает наличие преемственности между вузами, ведущими подготовку бакалавров и магистров по направлению «Государственное и муниципальное управление», и муниципальными органами власти.

На основе проведенного исследования мы предлагаем использовать модель управления профессиональным развитием муниципальных служащих. Данная модель основывается на системном подходе к управлению профессиональным развитием муниципальных служащих. Воздействие на один элемент влечет изменение другого элемента. Воздействие на объект управления в рамках практической реализации модели предполагает, прежде всего, разработку регламента профессионального развития персонала. Воздействие на механизмы управления предполагают заключение договоров с учреждениями высшего образования, ведущими подготовку бакалавров и магистров направления «Государственное и муниципальное управление». Студенты по договору о взаимном сотрудничестве между вузом и органом муниципальной власти проходят практику, предлагают пути совершенствования деятельности учреждения (организации). Помимо этого, механизмы управления включают в себя систематическую оценку квалификации и уровня компетентности сотрудников, заключающуюся в проведении аттестации. Причем классическая форма ее проведения может быть дополнена инновационными методами оценки персонала, например, методом «360 градусов».

Не менее важный механизм управления профессиональным развитием муниципальных служащих – формирование кадрового резерва. В администрации Города Омска, как мы выяснили, он находит практическую реализацию.

Чтобы кадровый резерв был пригоден, он должен быть связан со стратегической составляющей органа муниципальной власти. С этой целью повышение уровня квалификации кадрового резерва должно осуществляться на систематической, а не на единовременной основе. При этом подготовка муниципальных служащих должна предусматривать возможность выполнения ими не просто отдельных функций, а в совокупности со стратегической целью, способствуя тем самым повышению качества жизни населения города (района) [7].

С целью практической реализации предлагаемой нами модели мы разработали последовательность этапов, выполнение которых позволит повысить профессиональный уровень муниципальных служащих. Целостная система профессионального развития персонала должна предусматривать использование не только технологий переподготовки и повышения квалификации, как это наблюдается в администрации Города Омска, но и активное внедрение инновационных форм обучения. Системный подход предполагает наличие преемственности между вузами, ведущими подготовку бакалавров и магистров по направлению «Государственное и муниципальное управление», и муниципальными органами власти.

Выводы

Основным фактором, способствующим эффективному профессиональному саморазвитию персонала, является его желание более результативно и качественно выполнять возложенные функции, его отношение к муниципальной службе. Первый элемент – выявление внешних и внутренних факторов в деятельности муниципального служащего. Такой анализ должен дать ответ на вопрос, какие факторы в деятельности муниципального служащего являются преобладающими. Если выявлена зависимость от условий внешней среды, то такой работник не готов еще заниматься саморазвитием. Если же преобладает внутренняя мотивация, стремление стать высококвалифицированным служащим, то это свидетельствует о готовности муниципального служащего к саморазвитию.

Помимо анализа факторов, под воздействием которых работает служащий, важную роль выполняет оценка его индивидуальных качеств, таких, как: наличие аналитических способностей по отношению к результатам своего труда, умение замечать недостатки и адекватно к ним относиться, способность критически относиться к себе и вырабатывать умение противостоять трудностям.

Реализация предложенных элементов внедрения процедуры профессионального саморазвития муниципальных служащих предполагает наличие в муниципальном органе власти структуры, которая отвечала бы за профессиональное развитие и саморазвитие персонала. Подобная структура должна не только оказывать методическую помощь в практической реализации процедуры профессионального саморазвития муниципальных служащих, но и осуществлять взаимодействие с образовательными организациями, осуществлять оценку качества и результатов прохождения плана саморазвития, разрабатывать программы совершенствования трудового потенциала органа муниципальной власти. В настоящее время большинство подобных отделов ориентированы исключительно на формирование планов-графиков прохождения планового обучения, заключение договоров на обучение с образовательными организациями. Для успешной реализации программ профессионального саморазвития муниципальных служащих важная роль должна быть отведена функции сбора информации о личных качествах сотрудника, их мотивации, ценностях, внутреннем потенциале, то есть тех аспектах, которые напрямую воздействуют на готовность сотрудников повышать собственный уровень квалификации.

Профессиональное саморазвитие персонала должно рассматриваться в индивидуальном аспекте, оно не может выступать массовым явлением. На данный процесс оказывают воздействие как внешние, так и внутренние факторы.

Важная роль в вопросе реализации процедуры самоменеджмента муниципальных служащих должна принадлежать кадровому обеспечению данного процесса. В данном случае мы подразумеваем готовность службы управления

персоналом органа местного самоуправления реализовывать процедуру профессионального саморазвития муниципальных служащих. Специалисты кадровых служб должны владеть необходимыми для этого компетенциями. В связи с этим помимо базового образования по направлению управления персоналом такие специалисты должны систематически повышать свою квалификацию по изучению проблем в области управления и персоналом и овладению инновационными технологиями менеджмента

персонала. Также важно установить оценочную систему для экспертов, входящих в состав аттестационных и конкурсных комиссий.

Внедрение предлагаемой нами процедуры профессионального саморазвития муниципальных служащих позволит повысить эффективность их деятельности, перенаправит процесс обучения из формальной формы в осознанную потребность, тем самым повысится удовлетворенность служащих самим процессом.

Библиографический список

- 1 Ильясова М.К. Самоменеджмент как основа повышения эффективности управленческой деятельности руководителя // Учёные записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2020. № 1 (67). С. 107-110.
- 2 Аверина С.А. Роль самоменеджмента в профессиональном развитии государственных служащих // Трибуна учёного. 2020. № 5. С. 263-269.
- 3 Ковалевич М.С. Индивидуализация образовательного процесса как условие проектирования профессиональной карьеры будущих специалистов // Ярославский педагогический вестник. 2020. № 2 (113). С. 41-49.
- 4 Щенников Е.А., Пустынникова А.В. Time management skills как фактор личной эффективности и конкурентоспособности современного специалиста // Молодой учёный. 2020. № S27-1 (317-1). С. 93-95.
- 5 Кузнецова Е.В., Акопян Д.А. Самоменеджмент, методики персональной эффективности // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2020. № 1-1. С. 428-431.
- 6 Bhatia A. K., Levina N. Diverse Rationalities of Entrepreneurship Education: An Epistemic Stance Perspective // Academy of Management Learning & Education. Vol. 19, No. 3, doi.: 10.5465/amle.2019.0201
- 7 Костенко К.А., Захарова О.А., Модели прогнозирования кадровой потребности на рынке труда // СИНЕРГИЯ НАУК., Сп-б, №31, 2019 – С. 968-975. eLIBRARY ID: 36907794