

УДК 351

*Пишихачев М.У., магистрант  
Ставропольского института кооперации (филиала) БУКЭП  
Россия, г. Ставрополь  
Буланкина Н.Н., старший преподаватель  
кафедры экономики и управления Ставропольского института  
кооперации (филиала) БУКЭП  
Россия, г. Ставрополь*

## **НЕОБХОДИМОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ**

В статье отмечено, что профессиональное развитие муниципальных служащих представляет собой процесс подготовки их к выполнению новых служебных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, направленный на преодоление расхождения между требованиями, предъявляемыми к ним, и качеством реального человека.

Муниципальный служащий, процесс, квалифицированные кадры.

*M.U. Pshikhachev, undergraduate student  
Stavropol Institute of Cooperation (branch) BOOKEP  
Russia, Stavropol  
Bulankina N.N., senior lecturer  
Department of Economics and Management of Stavropol Institute of  
Cooperation (branch) BOOKEP  
Russia, Stavropol*

## **THE NEED FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES**

The article notes that the professional development of municipal employees is a process of preparing them to perform new official functions, occupy new positions, solve new tasks, aimed at overcoming the discrepancy between the requirements imposed on them and the qualities of a real person.

Municipal employee, process, qualified personnel.

Современная социально-экономическая ситуация актуализировала проблему профессионального становления личности, а также подготовки инициативных, компетентных, предприимчивых и профессионально-мобильных специалистов.

В результате этого, потребность в подготовке кадров для органов государственной власти и местного самоуправления стремительно возросла, особенно, в связи с проводимыми в государстве административной реформой и реформой местного самоуправления. Поэтому, в последние годы в стране возникла острая необходимость перманентного повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих [1].

Поскольку успешность государственного управления во многом зависит от эффективности работы органов местного самоуправления, следовательно, для обеспечения продуктивной деятельности органов местного самоуправления необходимо рационально использовать человеческие ресурсы, которые выступают основным капиталом организации.

На сегодняшний день, муниципальная служба в стране является одним из важнейших институтов управления, от результативного функционирования которого зависит не только эффективное развитие муниципальных образований и регионов, но и страны в целом [2].

Сложность и ответственность функций, выполняемых органами местного самоуправления обуславливает потребность в высококвалифицированных и компетентных кадрах.

Мы считаем, что на сегодняшний день, основная проблема в функционировании органов местного самоуправления заключается в недостаточно рациональном и эффективном кадровом обеспечении органов местного самоуправления, обусловленном несоответствием кадровых служб современным стандартам рыночной экономики.

Муниципальные служащие занимают особое место в социальной структуре общества – место организаторов жизнедеятельности местного сообщества, а основным средством реализации ими своих задач и функций является муниципальная служба. Согласно законодательным нормативно-правовым актам и квалификационным требованиям муниципальной служб должен иметь профессиональное образование и соответствовать определенным квалификационным требованиям. Соответственно от степени подготовленности и уровня квалификации служащих зависит эффективность принимаемых ими управленческих решений и, как итог - исполнение запросов общества, реализация его интересов и целей [3].

Поскольку развитие кадров государственной и муниципальной службы является стратегической задачей развития страны, повышенное внимание следует уделить не только профессиональному обучению, но и механизму кадрового управления в соответствующих органах, повышению качества кадровой политики, а также инструментам управления профессиональным развитием персонала в целом.

В связи с этим, на первый план выходит необходимость не просто декларативного определения перечня профессиональных компетенций служащих, но и обеспечения качества их формирования, развития,

адекватного применения и реализации персоналом в процессе государственного и муниципального управления.

По нашему мнению, профессиональное развитие муниципальных служащих – это приоритетное направление формирования кадрового состава государственной гражданской и муниципальной службы, так как основное требование, предъявляемое к работнику – его профессионализм и компетентность. Они складываются из знаний, умений, навыков, а также, прежде всего, из уровня его профессионального образования.

#### **Список использованных источников:**

1. **Думанская, Е.П.** Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских и муниципальных служащих и его связь с экономическим развитием территории / Е.П. Думанская, А.В. Федотов // Сборник трудов по проблемам дополнительного профессионального образования. – 2018. – № 34. – С. 65-76. – Текст: непосредственный.

2. **Пахмутова, К.Ю.** Эффективность профессионального развития государственных и муниципальных служащих / К.Ю. Пахмутова // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – № 1-3 (123). – С. 218-220. – Текст: непосредственный.

3. **Серенко, И. А.** Теоретические аспекты управления карьерой персонала в системе управления современной организацией / В. В. Пацека, И. А. Серенко // Международный научный студенческий журнал. - 2019. -№9. - С. 157-160– Текст: непосредственный.