

Саралинова Джамиля Сайдулаевна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный

университет им. А.А. Кадырова»

г. Грозный, Чеченская Республика

Ильясова Карина Хасайновна

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

г. Грозный, Чеченская Республика

СИСТЕМНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: развитие персонала государственной службы должно осуществляться с учетом современных запросов органов государственной власти и цифровизации управления. Одной из важнейших функций управления персоналом является обучение и развитие персонала. Государственная гражданская служба не является исключением. План повышения квалификации должен учитывать специфику каждой должности и уровня служащего, а также требования государственных органов. Однако он должен быть гибким и адаптированным к текущим потребностям служащих и органа власти. Целесообразно расширять применение кадровых практик наставничества, причем, в обе стороны – от старших коллег по отношению к молодым сотрудникам и наоборот. Предложено включить обязательное выполнение индивидуального проекта служащими первого года работы с целью формирования и развития у них исследовательских и аналитических навыков под руководством наставника.

Ключевые слова: государственная служба, цифровая трансформация, компетентностный подход, развитие персонала, обучение персонала, наставничество.

Обеспечение социальной стабильности и устойчивого роста национальной экономики любого государства во многом зависит от состояния кадрового ре-

сурса государственной службы. Отбор кадров государственного управления, как необходимое звено в цепочке формирования кадрового состава органов власти, направлен на оптимизацию внутренней деятельности административных учреждений и с ростом престижности службы этот процесс в некоторых регионах только усиливается.

Система подготовки кадров государственного и муниципального управления призвана создавать условия для реализации прав каждого служащего на профессиональное развитие посредством обучения и самообразования [2]. Развитие системы обучения и повышения квалификации кадров государственной службы требует дальнейшего ее совершенствования, которое нужно рассматривать через призму комплекса проблем, которые накопились в системе органов власти. В этом смысле особую важность приобретают деловые качества служащих, на которых возложена важная миссия обеспечения баланса современности и стабильности всех процессов в обществе.

Внешняя и внутренняя среда определяют несколько существенных целей, важнейших из которых является: максимизация рационального использования кадрового потенциала государственной службы. К внешним факторам относятся нормативно-правовая среда, организационно-культурные изменения, характер экономического развития, формат взаимодействия с гражданами, состояние рынка труда, научно-технический прогресс, цифровизация и др. К факторам внутренней среды относятся: кадровый потенциал государственной службы, цели, задачи и функции органа власти, стиль руководства и управления и т. п.

Программы развития кадров госслужбы имеют прямое влияние на региональное и территориальное развитие и, с той точки зрения, требуют адаптации к условиям цифровизации, процессного управления и клиентоцентричности. Организация повышения квалификации государственных гражданских служащих требует разработки плана, который определяет последовательность обучения и образовательные мероприятия, необходимые для достижения поставленных целей [1].

2 <https://phsreda.com>

Особенно важным это становится в контексте цифровизации профессионального образования, так как современные технологии требуют от специалистов широкого кругозора и умения работать в разных направлениях. В условиях цифровизации усложняются требования к компетенциям служащих, в том числе, возрастают запрос на креативное мышление, потенциал личности, работа к команде, лидерство [2]. Развитие информационных и коммуникационных технологий достаточно разнообразны и создают почву для применения разнообразных инновационных технологий и средств обучения.

Профессионал должен владеть навыками пользования современными средствами, методами и технологиями работы с информацией, владеть официально-деловым стилем современного делового языка, уметь ввести деловые переговоры, определять мотивацию поведения подчиненных, взаимодействовать с различными контактными группами, в определённых случаях иметь навыки публичных выступлений [6].

Использование информационных технологий в процессе обучения государственных служащих дает возможность активизировать учебную деятельность, обеспечить более высокий уровень подачи, восприятия и усвоения теоретического и практического материала, но при этом компьютер должен только дополнять педагога, а не заменять его [4].

Необходимость инновационных изменений обусловлена множественными и разноречивыми трансформациями научно-технологического и социально-техногенного характера. Они сложные, но становятся частью повседневной жизни человека. Поэтому, вне зависимости от целей, направленности и интенсивности подобных процессов, в основе всех инновационных инициатив должна корениться идея человечности, гуманизма и сохранения наследия для последующих поколений людей.

При разработке показателей и критериев результативности служащих необходимо проанализировать:

- 1) задачи и функции органа исполнительной власти;

- 2) функции структурного подразделения, где трудится конкретный служащий;
- 3) должностной регламент государственного служащего;
- 4) содержание, количество заданий и поручений государственному служащему от вышестоящего руководства [3].

Таким образом, совершенствование кадрового менеджмента государственной службы является требованием времени и неотъемлемой частью процесса развития государственного управления: этот процесс целесообразно осуществлять на основе гибридизации управления, внедрения инновационных механизмов управления персоналом, цифровых возможностей обучения, развития сервисной модели взаимодействия с населением. Однако, как правило, предпочтение информационным технологиям отдают молодые сотрудники, а их старшие коллеги придерживаются знакомых и привычных форматов работы. Хотя каждая из таких технологий уникальна и может применяться служащими любых возрастных категорий в любых условиях работы. Больше внимания обратить на эффективность применения программ повышения квалификации и методов обучения, которые способствуют развитию аналитических и коммуникативных умений служащих. В выработке этих и других характеристик более опытные коллеги могут помочь новичкам.

Целью обучения госслужащих является актуализация имеющихся у слушателей знаний и получение новых, закрепление умений и навыков в области современных автоматизированных информационных технологий, информационных систем [1] и защиты информации, необходимых для выполнения профессиональной деятельности в сфере государственного управления. Системы на базе ИИ помогают анализировать большие объемы данных, что способствует более точному прогнозированию экономических и социальных тенденций, принятию более обоснованных решений в сферах социальной политики, здравоохранения и образования [5].

Побуждение служащих к наиболее качественному обучению в целях формирования профессиональных компетенций требует внедрения активных методов обучения. Соответственно, понимая объективные затруднения служащих старших возрастов, испытывающих затруднения, связанные с применением информационных и цифровых инструментов, предлагается:

- проводить мастер-классы, тренинги и практикумы, где служащие смогут осваивать инновационные технологии, выбирая именно те, которые будут полезны каждому из них;
- обеспечить взаимодействие и даже, возможно, «наставничество наоборот», то есть наставничество молодых сотрудников над старшими коллегами с этой же целью.

Объединение разрозненных частей знаний в процессе обучения государственных служащих осуществляется за счёт использования интеграции. В форме интегрированных уроков проводятся обобщающие мероприятия, факультативные занятия, применяются цифровые симуляторы, кейсы и геймифицированные тренинги. Как правило, на образовательные мероприятия по цифровизации приглашают только служащих, в обязанности которых непосредственно входит работа с данным функционалом программ. Однако, тем самым ограничиваются области применения систем в ежедневной работе госслужащих разных должностей и направлений [4].

С целью формирования и развития исследовательских и аналитических навыков служащих, целесообразно обязательное выполнение индивидуального проекта служащими первого года работы. С целью организации работы над выполнением индивидуального проекта следует разработать Положение об индивидуальном проекте, определить соответствующие требования, максимально приближенные к требованиям по выполнению. Для формирования необходимых цифровых компетенций на этапе обучения следует отметить Университет-2035 и «Цифровые кафедры» [4].

Важно обеспечить оптимальное сочетание методов обучения и программ мотивации государственных служащих. Для раскрытия творческого, профессионального потенциала, адекватной оценки уровня своей компетенции, всем сотрудникам будет полезным участие в конкурсах профессионального мастерства, научно-практических конференциях, мастер-классах, семинарах, также полезен обмен опытом с другими служащими, в том числе, через сетевые ресурсы.

Список литературы

1. Галимова А.Ш. Значимость повышения квалификации гражданских служащих / А.Ш. Галимова, С.Л. Кузьменко // Социосфера. – 2024. – №1. – С. 37–39. – EDN JGZJGF
2. Ермаков Б.В. Основные направления совершенствования компетенций муниципальных служащих / Б.В. Ермаков, Ю.Н. Замолоцких, А.И. Камышников // Регион: государственное и муниципальное управление. – 2015. – №4 (4). – С. 4. – EDN VHOOMB
3. Крижевская Т.М. Показатели и критерии деловой оценки персонала на государственной гражданской службе / Т.М. Крижевская, Т.И. Сигачева // Меридиан. – 2020. – №6 (40). – С. 117–119. – EDN VHFOWG
4. Перова М.В. Цифровая трансформация государственного и муниципального управления: технологические тренды / М.В. Перова, Н.Д. Никоненко, Е.К. Головкина // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2024. – №4. – С. 86–95. DOI 10.22394/2079-1690-2024-1-4-86-95. EDN EKWEXR
5. Репин Д.А. Технологии искусственного интеллекта как фактор совершенствования государственного управления: вызовы и угрозы / Д.А. Репин // Экономика и управление. – 2025. – №31 (2). – С. 139–148.
6. Эльгайтарова Н.Т. Принципы формирования и особенности моделирования системы управления персоналом в образовательной организации / Н.Т. Эльгайтарова, Д.Х. Джабраилов, Х.А. Хасиева // Экономика: вчера, сегодня,

завтра. – 2024. – Т. 14. №2–1. – С. 547–556. – DOI 10.34670/AR.2024.98.28.050. –
EDN BISYWH