

**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].

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, возрастает запрос на креативное мышление, потенциал личности, работа в 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