

**Гаврилова Виктория Викторовна**

старший преподаватель

**Марач Валентина Георгиевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Восточно-Сибирский государственный  
университет технологий и управления»  
г. Улан-Удэ, Республика Бурятия

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы исследования проблемы профессионального развития государственных гражданских служащих. Анализируется понятийно-категориальный аппарат, раскрывающий содержание терминов «профессионализм», «компетенции» и «профессиональная компетентность» применительно к государственной гражданской службе. Охарактеризована современная система профессионального образования и развития, включающая дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку и повышение квалификации), стажировки, семинары, тренинги и конференции.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональная компетентность, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, служебная стажировка, кадровая политика, компетенции государственных служащих, непрерывное образование.*

Актуальность профессионального развития государственных служащих обусловлена стратегической ролью самой государственной службы, выступающей ключевым механизмом реализации функций публичного управления. Совершенствование управленческих процессов предъявляет к госслужащему требования не только наличия профильного образования соответствующего уров-

ня, но и систематического обновления знаний, а также последовательного расширения профессиональных компетенций.

Эффективность государственного управления напрямую зависит от качества работы государственного аппарата, которое, в свою очередь, предопределяется уровнем профессиональной подготовки кадров. Поэтому современная кадровая политика смещает акцент на разработку конкретных мероприятий по развитию различных профессиональных компетенций государственных гражданских служащих. Особую актуальность приобретают вопросы непрерывного обучения и профессионального развития. Таким образом, мы можем прийти к выводу, что качество профессиональной подготовки госслужащих выступает базовым условием устойчивого социально-экономического развития государства.

Среди универсальных требований, актуальных для всех категорий госслужащих, можно выделить следующие:

- высокий уровень правовой подготовки, который подразумевает знание законов и нормативно-правовых актов в сфере деятельности, а также в области противодействия коррупции;

- владение инструментами системного мышления, рациональное планирование рабочего времени, владение методами проектного управления и стратегического планирования;

- навыки цифровой грамотности и способность работать с цифровыми инструментами.

Данные требования формируют ключевую позицию профессионального развития госслужащих и кадровой политики государственных органов.

Анализ работ по проблеме профессионализма в области государственной гражданской службы показывает, что понятие «профессионализм» теоретики рассматривают как объективно обусловленную категорию и делают акцент на том, что «профессионализм не может быть статичным, как раз и навсегда установленное состояние, он должен постоянно обогащаться, совершенствоваться как социально-управленческая категория» [1].

В контексте государственной гражданской службы термин «компетенции» обретает собственную смысловую нагрузку, не совпадающую с менеджерской трактовкой (поведенческие стандарты и алгоритм действий) или правовой интерпретацией (юридически закрепленный объем полномочий). Е.И. Кудрявцева предлагает трехкомпонентную структуру компетенций госслужащего, включающую: полномочия, действующие в пределах конкретного ведомства; функциональные обязанности, закрепленные должностным регламентом; а также индивидуально-поведенческие аспекты реализации служебных действий [2, с. 102].

Следовательно, профессиональная компетентность гражданского служащего выражается в согласованности трех факторов: объективных требований должности, фактического уровня профессионализма и личностных характеристик работника. Именно такая согласованность лежит в основе эффективной служебной деятельности. Соответственно, государственная кадровая политика, направленная на повышение компетентности, находит свое воплощение в законодательном закреплении принципа непрерывности профессионального развития.

Более детальному рассмотрению подлежит современная система профессионального образования и развития государственных служащих, структурно включающих в себя несколько элементов [3]. К их числу относятся: дополнительное профессиональное образование, реализуемое через профессиональную переподготовку и повышение квалификации; семинары и тренинги, нацеленные на ускоренное формирование у служащих новых знаний, умений и профессиональных навыков; а также стажировки, практические занятия и конференции, способствующие освоению накопленного профессионального опыта, современных технологий и организации продуктивного обмена знаниями.

Согласно Федеральному закону №79-ФЗ [4], подготовка кадров для госорганов возможна по договору о целевом обучении, который обязывает гражданина впоследствии проходить гражданскую службу. Находясь на службе, служащий участвует в дополнительном профессиональном образовании. В этом случае используется профпереподготовка – приобретение знаний для новой дея-

тельности или должности, сроком не менее 250 часов, по окончании выдается диплом о новой квалификации. Повышение квалификации рассматривается как обновление имеющихся знаний для соответствия текущим требованиям, либо обретения новых компетенций для занятия другой должности в пределах одного структурного подразделения, по окончании которого выдается удостоверение.

Порядок организации служебных стажировок регламентируется Постановлением Правительства РФ №618 [5]. В соответствии с данным актом, служебная стажировка представляет собой мероприятие вне рамок дополнительного профессионального образования, в ходе которого служащий осваивает накопленный передовой опыт по своему профилю. По времени стажировка может занимать от 5 дней до полугода и проводиться как в ином государственном органе (федеральном или региональном), так и по месту замещения должности. За этот период служащий обязан изучить организационные принципы работы принимающего органа и выделить наиболее значимые практики для внедрения у себя.

Несмотря на наличие сформированной нормативной базы и закреплённых механизмов профессионального развития государственных гражданских служащих, практическая реализация данных мероприятий сопряжена с рядом системных недостатков. Практика показывает, что существуют устойчивые проблемные зоны, препятствующие повышению качества подготовки кадров. К числу наиболее значимых относятся следующие. К числу критических факторов, снижающих качество обучения, относится недостаточная практико-ориентированность преподавательского состава. В образовательный процесс преимущественно вовлечены представители вузовской среды и эксперты, не имеющие продолжительного опыта функционирования в системе государственной службы. Указанные обстоятельства обуславливают доминирование теоретической составляющей в содержании программ обучения. Результатом этого является слабая связь обучающих программ и потребностей государственных органов и индивидуальных потребностей обучающихся, с учетом их служебного опыта, имеющихся компетенций и уровня сформированности профессионально важных качеств.

Актуальной остается задача разработки и практического внедрения механизма экспертной оценки проектов образовательных программ и мероприятий, ориентированных на развитие компетенций государственных гражданских служащих.

Отсутствие унифицированных подходов к планированию и организации профессионального развития не позволяет осуществлять эффективный контроль качества реализации образовательных программ и иных мероприятий. Это также препятствует формированию единых требований к результатам обучения – знаниям, умениям и компетенциям, необходимым гражданским служащим с учетом сферы и вида их профессиональной служебной деятельности.

Что касается иных направлений профессионального развития, нацеленных на ускоренное приобретение новых знаний и умений, обмен опытом (семинары, тренинги, круглые столы, конференции), а также самостоятельное изучение образовательных материалов и курсов в дистанционном формате, существующие формы отчетности не позволяют объективно определить их влияние на повышение профессионализма и компетентности государственных гражданских служащих.

Таким образом, несмотря на предусмотренное разнообразие форм профессионального развития, оценка эффективности большинства мероприятий может носить формальный характер.

### ***Список литературы***

1. Алимгафарова А.Р. Повышение престижа и социальной привлекательности государственной гражданской службы в российском обществе / А.Р. Алимгафарова // Молодой ученый. – 2016. – №1(105). – С. 784–786. EDN VIIWFZ
2. Кудрявцева Е.И. Компетенции государственного гражданского служащего как исследовательская проблема / Е.И. Кудрявцева // Настоящее и будущее социальных технологий: материалы VIII Междунар. конф. – СПб., 2015. – 210 с.
3. Указ Президента РФ «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» №68 от 21 февраля 2019 г. (ред. от 26.06.2023) // Собрание законодательства РФ. – 2019. – №8. – Ст. 765.

4. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» №79-ФЗ от 27.07.2004 // Российская газета. – 2004.

5. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о прохождении служебной стажировки государственными гражданскими служащими Российской Федерации» №618 от 18 мая 2019 г. // Собрание законодательства РФ. – 2019. – №21. – Ст. 2578.