

Ахметзянова Александра Олеговна, магистрант 3 курс, факультет

«Управление персоналом, Нижегородский институт управления -

филиал РАНХиГС, Россия, г. Нижний Новгород

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация: В статье рассматривается правовая основа организации профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих на современном этапе развития, выявляются основные проблемные аспекты теоретического и практического характера, такие как недостаточная разработка содержания программ дополнительной профессиональной подготовки государственных гражданских служащих, проблемы методическо-организационного характера и иные, которые препятствуют эффективности организации процесса профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих. В статье также приводятся основные направления для развития системы профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: государственная служба, кадровый потенциал, мотивация, повышение квалификации, профессиональная подготовка.

Annotation: The article examines the legal basis for the organization of professional training and advanced training of civil servants at the present stage of development, identifies the main problematic aspects of theoretical and practical nature, such as insufficient development of the content of programs of additional professional training of civil servants, methodological and organizational problems

and others that hinder the effectiveness of the organization of the process of professional training and advanced training of civil servants civil servants. The article also provides the main directions for the development of the system of professional training and advanced training of state civil servants.

Keywords: civil service, human resources potential, motivation, professional development, professional training.

Система государственного управления является необходимым условием в реализации стратегических задач любого государства. В современных условиях система государственного управления находится в состоянии адаптации к новым реалиям, вызванными процессами трансформации экономики и политики в мире, геополитической и геоэкономической напряженностью, дефицитом эффективного управления, а также острым дефицитом доверия внутри государств, между обществом и властью [8, с. 7].

Как известно, в системе государственного управления главным является человеческий ресурс и государственные гражданские служащие, наделенные государством особыми полномочиями, выполняют важнейшие функции по обеспечению национальной безопасности государства, реализации социально-экономических, политических, правовых целей государства.

Для эффективного функционирования института государственного управления необходимо создание кадрового потенциала, способного осуществлять поставленные государством цели и задачи и для этого необходима качественная организация системы профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих.

На протяжении последних лет в Российской Федерации проводится реформирование системы государственного управления, динамично развивается нормативно-правовая база, проводится структурная перестройка системы государственного управления, производится оптимизация управленческой деятельности государственных гражданских служащих.

В нормативно-правовых актах закрепляется приоритетное направление

государственной политики в данной области - развитие личной эффективности государственных гражданских служащих и особое внимание государство уделяет профессионализму и дополнительной профессиональной подготовке государственных гражданских служащих.

Так, в статье 62 ФЗ № 79 [1] делается акцент на, что профессиональное развитие государственных гражданских служащих направлено на поддержание и повышение уровня квалификации.

Дополнительное профессиональное образование включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и иные мероприятия по профессиональному развитию государственных гражданских служащих.

Законом предусматривается необходимость организации систематического профессионального развития для государственных служащих, а также определен один из мотивационных инструментов - образовательный сертификат, с помощью которого осуществляется освоение дополнительных профессиональных программ (статья 62 ФЗ № 79) [10, с. 128 – 134].

Порядок осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих установлен Указом Президента РФ от 21.02.2019 № 68 [2], согласно Положению, государственный гражданский служащий обязан повышать свой профессионализм в течении всего срока прохождения государственной службы.

Следует отметить, что Положением закрепляется мотивационная система как механизм активизации государственных служащих в получении дополнительного образования и участия в иных мероприятиях по профессиональному развитию, а именно через возможность должностного роста, получения материального вознаграждения.

Проблеме профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих посвящено значительное число публикаций, изучение результатов научных исследований в данной области,

позволяет прийти к выводу, что современная система дополнительного образования государственных гражданских служащих в России является недостаточно разработанной, как в плане содержания программ дополнительной профессиональной подготовки государственных гражданских служащих, так и в методическо-организационном аспекте.

Так, например, в диссертационном исследовании И. П. Бушуевой отмечается, что существующая в России система дополнительного образования государственных гражданских служащих, несмотря на множество нормативных актов, ее регулирующих, до сих пор не обрела стройность, последовательность и эффективность, а применение устаревших механизмов организации дополнительного образования государственных гражданских служащих не позволяют раскрыть ее потенциал [5, с. 110].

В своих исследованиях П. А. Меркулов, обращает внимание на тот факт, что современное профессиональное образование государственных гражданских служащих носит общий характер и недостаточно учитывает профильность профессиональной деятельности, при этом, автор делает акцент на важности данного положения и считает его основополагающим в формировании системы развития профессионализма государственных гражданских служащих.

По мнению автора, долгосрочное узкоспециализированное развитие каждого конкретного потенциального госслужащего стимулирует дальнейший рост и его профессиональное развитие [7, с. 107–112].

Полагаем, что данное утверждение совершенно справедливо, ибо, индивидуализированное, узконаправленное профессиональное образование конкретного государственного служащего, в соответствии с профилем исполняемой им служебной деятельности будет способствовать результативности его профессиональной деятельности.

Однако, представляется «узость» профессиональной подготовки и узконаправленного дополнительного образования снижает включенность государственного служащего в решении общих задач, стоящих перед органом государственной власти, ограничивает его возможности эффективно

применять, полученные в ходе дополнительного профессионального образования знания, умения и навыки в смежных профессиях.

Группа исследователей данной проблематики Н. Ф. Алтухова, Е. В. Васильева, М. В. Мирзоян, на основе изучения результатов опроса более 365 госслужащих, в должности от специалиста до руководителя отдела, приходят к выводу, что государственные гражданские служащие испытывают высокую потребность в обновлении их профессиональных знаний (более 90% опрошенных), вместе с тем, как отмечают авторы, 17,4 % респондентов никогда не проходили повышение квалификации или профессиональную переподготовку [3, с. 17–27].

Согласно Докладу Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования, в 2021 году в России, по дополнительным программам профессионального развития прошли обучение около семи миллионов человек, среди которых работники различных предприятий – 54,6 %, работники учреждений образования – 31,05%, госслужащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, оказалось всего - 2,74% [6].

В своих исследованиях Г. А. Борщевский и Н. Н. Калмыков, приходят к заключению, что современная система профессионального образования госслужащих нуждается в модернизации не только организационно-правовой основы, но и механизмов мотивации госслужащих к профессиональному и компетентностному развитию.

Существующая система мотивации к получению дополнительного профессионального образования госслужащим не гарантирует включение его в кадровый резерв и последующее выдвижение на более высокую должность [4, с. 550–569].

В исследуемой проблематике, на наш взгляд, центральными становятся вопросы гибкости и инициативности госслужащих, их мотивированности в совершенствовании профессионализма и компетентности на протяжении своей

службы в органах государственной власти, осознанного отношения к системе профессионального образования, внутренней личной потребности к саморазвитию, как инструменту результативной профессиональной деятельности.

Кроме этого, следует обратить внимание на проблему «опережающего профессионального обучения» государственных гражданских служащих. В процессе повышения квалификации государственные гражданские служащие нуждаются именно в получении перспективных практик, развитии творческого подхода к профессиональной деятельности, в формировании навыков нахождения новых нестандартных способов решения профессиональных задач, в стремительно меняющейся действительности.

На современном этапе Министерство труда РФ разрабатывает методический инструментарий повышения квалификации и дополнительного профессионального образования госслужащих, однако, отсутствие единого подхода к системе дополнительной профессиональной подготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, научно-обоснованной концепции, дающей ответ на вопрос как достичь, поставленных государством задач в данной области государственного управления, недостаточная разработка теоретических и практических основ, оптимальных моделей внедрения инновационных технологий, а также, критериев комплексной оценки их результативности [9, с. 41-47], снижает эффективность и результативность обучающих мероприятий, направленных на повышение профессионализма и компетентности госслужащих.

Организационные проблемы повышения кадрового потенциала и в целом уровня профессионального дополнительного образования государственных служащих необходимо решать, прежде всего, путем обучения специалистов кадровых служб, которые зачастую применяют устаревшие технологии и управленческие решения.

Необходимо повышать квалификацию кадровой службы путём обучения, осуществления межведомственного обмена опытом, путём стажировок,

тренингов, семинаров, различных конкурсов и иных мероприятий, позволяющих совершенствовать деятельность кадровых служб в части использования современных технологий по дополнительному профессиональному обучению государственных служащих.

Библиографический список:

1. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"// Собрание законодательства Российской Федерации от 2 августа 2004 г. N 31 ст. 3215.

2. Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. N 68 "О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации"// Собрание законодательства Российской Федерации от 25 февраля 2019 г. N 8 ст. 765.

3. Алтухова Н.Ф., Васильева Е.В., Мирзоян М.В. Компетентностный подход в управлении кадрами государственной службы на основе онтологий // Бизнес-информатика. 2018. № 1 (43).

4. Борщевский Г. А., Калмыков Н. Н. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих // Ars Administrandi (Искусство управления). 2017. Том 9, № 4.

5. Бушуева, И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: Дисс. ...канд. соц. наук / И.П. Бушуева - Нижний Новгород, 2015. – 185 с.

6. Доклад Правительства Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации о реализации государственной политики в сфере образования. Режим доступа: <http://static.government.ru/> (дата обращения: 14.07.2022).

7. Меркулов, П. А. Профессиональное развитие как элемент государственной политики повышения эффективности государственной гражданской службы // Вестник экспертного совета. – 2017. – № 1 (8). – С. 107–112.

8. Россия и мир: 2022. Экономика и внешняя политика. Ежегодный прогноз / Рук. проекта – А.А. Дынкин, В.Г. Барановский. – М.: ИМЭМО РАН, 2021.

9. Свирина Л. Н. Направления совершенствования уровня подготовки профессиональных кадров для государственной службы// Вопросы науки и образования. 2018.- № 15 (27) . – С. 41-47.

10. Топильская А.Н., Трифонов Ю.Н. Система профессионального развития государственных гражданских служащих: новеллы законодательства и дальнейшие перспективы // Современное общество и власть (Электронный журнал). 2018. № 2 (16). С. 128 – 134.