

## ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПОТРЕБНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

*Н. А. Кривоногова, Е. Г. Алпацкая*

Челябинский государственный университет,  
Челябинск, Россия

В настоящее время очень актуальна тема, касающаяся вопросов выявления потребности в профессиональном развитии государственных служащих РФ. Ведь именно от уровня квалификации, знаний, умений и навыков государственных служащих зависит успех развития общества в целом. В статье рассматриваются понятие профессионального развития государственных служащих, алгоритм определения потребности в их развитии и статистика, касающаяся дополнительного профессионального образования.

**Ключевые слова:** государственное управление, профессиональное развитие, дополнительное профессиональное образование, государственный гражданский служащий, государственная гражданская служба.

## ON DETERMINING THE NEED FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF STATE CIVIL SERVANTS

*N. A. Krivonogova, E. G. Alpatskaya*

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

Currently, the topic concerning the issues of identifying the need for professional development of civil servants of the Russian Federation is very relevant. After all, the success of the development of society as a whole depends on the level of qualifications, knowledge, skills and abilities of civil servants. The article discusses the concept of professional development of civil servants, the algorithm for determining the need for their development and statistics concerning additional professional education.

**Keywords:** public administration, professional development, additional professional education, public civil servant, public civil service.

На данный момент государственная гражданская служба РФ претерпела множество существенных изменений, целью которых, в первую очередь, является повышение качества и эффективности всей системы государственного управления.

В последнее время все больше внимания уделяется вопросам профессионального развития государственных гражданских служащих РФ, своевременного определения потребности в нём, ведь для того, чтобы выстроить высокоэффективную систему публичного управления в целом, невозможно обойтись без модернизации её отдельных элементов. Одним из таких элементов как раз и является уровень развития кадров государственной гражданской службы, способных принимать взвешенные решения, для обеспечения эффективного функционирования органов государственной власти РФ.

С позиции ведущих специалистов, рассматриваемых вопросы, связанные с развитием государственных служащих, знаний, приобретенных в процессе обучения, достаточно лишь на период до пяти лет. По прошествии данного времени информация, полученная в ходе обучения, становится неактуальной и нуждается в обновлении. В связи с этим необходимым условием эффективного функционирования органов государственной власти, является непрерывное профессиональное развитие государственных гражданских служащих РФ. От качества государственного управления напрямую зависит то, как будет развиваться общество в целом, поэтому обновлению знаний в данной отрасли должно уделяться особое внимание. Важно понимать, что для принятия решений в области государственного управления, как никогда актуально проведение углублённого

анализа ситуации, требующего полной и достоверной информации.

Основным официальным документом, регулирующим вопросы, связанные с профессиональным развитием государственных гражданских служащих, является Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Основные аспекты, касающиеся профессионального развития, раскрываются в статье 62 (непрерывность профессионального развития, реализация мероприятий по развитию, информация о сертификате на дополнительное профессиональное образование и т. п.).

Термин «развитие», как правило, чаще всего применяют к персоналу, либо человеческим ресурсам [2, с. 179].

В широком смысле под развитием человеческих ресурсов принято понимать постоянный процесс многостороннего формирования личности сотрудников учреждения с целью увеличения качества, эффективности и производительности их работы [7, с. 121].

На данный момент четкого законодательно закреплённого определения понятия профессионального развития государственных гражданских служащих нет, однако в статье 62 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» сказано, что «профессиональное развитие гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданского служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию»<sup>1</sup>.

Дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего включает в себя профессиональную переподготовку, повышение квалификации и стажировку, ниже подробнее рассмотрим данные понятия [6, с. 66].

Профессиональная переподготовка представляет собой процесс по получению дополнительных к базовому высшему образованию новых знаний, обеспечивающих возможность присвоить государственному гражданскому служащему новую специализацию и (или) квалификацию [8, с. 153].

Под повышением квалификации, как правило, рассматривают процесс последовательного совершенствования знаний, умений и навыков, рост профессионализма по имеющейся у государственных служащих специальности, с целью

поддержания уровня их квалификации, обеспечивающего качественное исполнение должностных полномочий [9, с. 105].

Стажировка как одна из форм дополнительного образования предполагает изучение гражданским служащим передового опыта, закрепление теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении им своих должностных обязанностей [5, с. 29].

В соответствии с Указом Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих РФ» для повышения и поддержания профессионализма служащих, помимо переподготовки, повышения квалификации и стажировки, используются такие формы обучения, как семинары, тренинги, мастер-классы, конференции, круглые столы, служебные стажировки, самообразование гражданских служащих, с использованием соответствующих материалов, образовательные курсы и т. п.<sup>2</sup>

Главная цель профессионального развития государственных служащих РФ состоит в том, чтобы каждый из них имел такой уровень знаний, умений и навыков, который бы позволил им вовремя эффективно и качественно выполнять цели и задачи, поставленные перед конкретным органом государственной власти [4, с. 321].

Конкретные цели профессионального развития, как правило, определяются на основании анализа выявленных потребностей. Важно отметить, что при постановке целей профессионального развития государственных гражданских служащих РФ, не стоит забывать о технологии SMART, устанавливающей их основные характеристики. Данная технология выделяет пять основных требований к постановке целей, к которым относятся конкретность (детальное описание желаемого состояния), измеримость (наличие количественных и качественных характеристик, с помощью которых можно наглядно увидеть достигнута ли цель или нет), реальность достижения, согласованность с другими целями и определенность во времени (намечены промежуточные или конечные сроки воплощения поставленных целей).

Помимо целей, до начала развития государственных служащих РФ должны быть установлены критерии, позволяющие оценить эффективность данного процесса. С утвержденным перечнем таких критериев должны быть ознакомлены лица, на которых направлен процесс

<sup>1</sup> О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.

<sup>2</sup> О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.02.2019 № 68.

развития, лица, обучающие их, а также лица, организующие данную процедуру.

Стоит отметить, что профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется на системной основе и заключается в приобретении им новых знаний и умений, развитии его профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей [1, с. 552].

Органы государственного управления вправе самостоятельно определять виды, формы, сроки, специализацию и направления развития служащих, а также выбор программ и учебных заведений, учитывая при этом приоритетные задачи самих органов власти и квалификационные требования для конкретной государственной должности [3, с. 15].

Эффективность профессионального развития гражданских служащих определяется рядом факторов, среди которых можно выделить такие, как:

- понимание целей развития;
- мотивация к развитию;
- поощрение служащих в процессе развития;

- практическая направленность развития;
- создание благоприятной среды для профессионального развития.

Стоит отметить, что прежде, чем начать организацию деятельности по развитию государственных служащих РФ, органы государственной власти должны выявить и обосновать потребность в этом, а также рассчитать целесообразность обучения каждого сотрудника.

В первую очередь в заявку на профессиональное развитие, как правило, включаются государственные гражданские служащие, которые находятся в кадровом резерве, лица, впервые принятые на службу, а также служащие, прошедшие аттестацию и получившие соответствующее решение от аттестационной комиссии.

Потребность в профессиональном развитии государственных гражданских служащих, как правило, выявляется путем сравнения имеющихся у них знаний и навыков, и теми знаниями, которые требуются для достижения поставленных перед служащими задач. На рисунке 1 представлена схема алгоритма определения потребности в профессиональном развитии государственных служащих РФ.

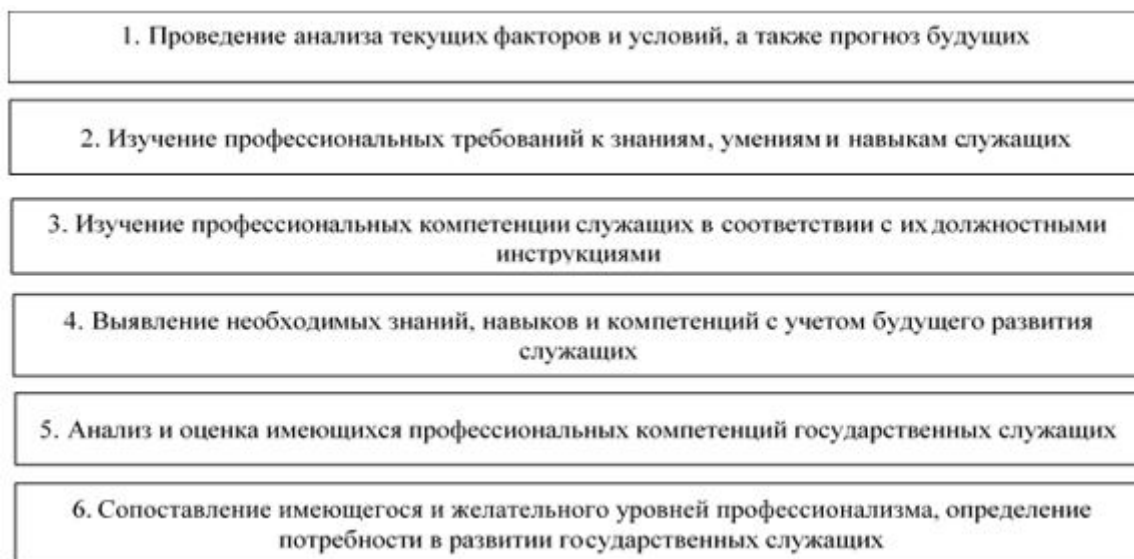


Рис. 1. Алгоритм определения потребности государственных служащих РФ в профессиональном развитии

Итак, рассмотрев алгоритм, представленный на рисунке 1, получаем четкое представление о том, как кадровые службы должны подходить к вопросу об организации профессионального развития каждого государственного гражданского служащего в отдельности.

На основании анализа, проведенного с использованием алгоритма, представленного на рисунке 1, кадровыми службами соответствующих органов власти подготавливаются индиви-

дуальные планы профессионального развития государственных гражданских служащих РФ. Индивидуальные планы включают в себя определенный набор мероприятий по дополнительному профессиональному образованию, которые способствуют приобретению, углублению и обновлению специальных знаний, умений и навыков для обеспечения соответствия уровня подготовки гражданских служащих РФ содержанию и объему их должностных обязанностей.

Далее приведена официальная статистика, которая наглядно демонстрирует некоторые аспекты, напрямую связанные с профессиональным развитием государственных служащих РФ. На рисунке 2

представлена круговая диаграмма, отображающая информацию о дополнительном профессиональном образовании федеральных государственных служащих по ветвям власти РФ за 2020 год.

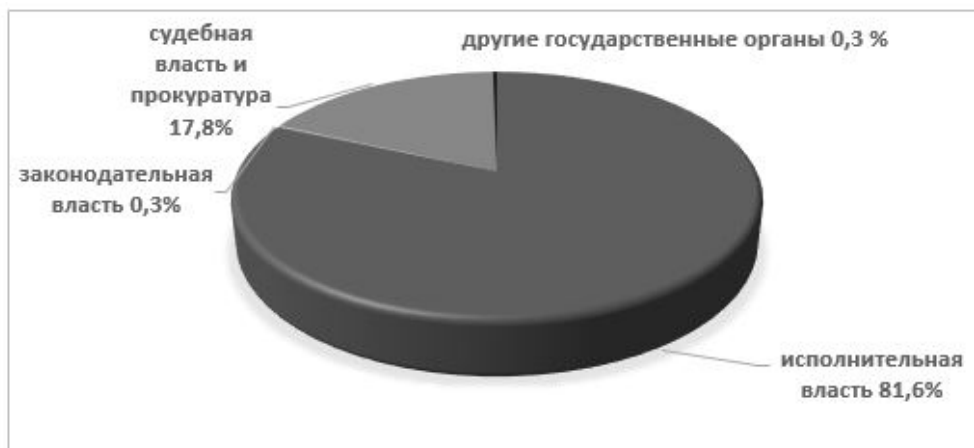


Рис. 2. Дополнительное профессиональное образование кадров федеральной государственной гражданской службы по ветвям власти в 2020 году, в % (составлено по данным Росстата)

Таким образом, рассмотрев диаграмму, представленную на рисунке 2, можно сделать вывод о том, что дополнительное профессиональное образование применяется в большей степени для профессионального развития кадров исполнительной власти РФ.

На рисунке 3 представлена столбиковая диаграмма, содержащая данные по профессиональному развитию государственных гражданских служащих в зависимости от вида дополнительного профессионального образования за период с 2016-2020 годы.

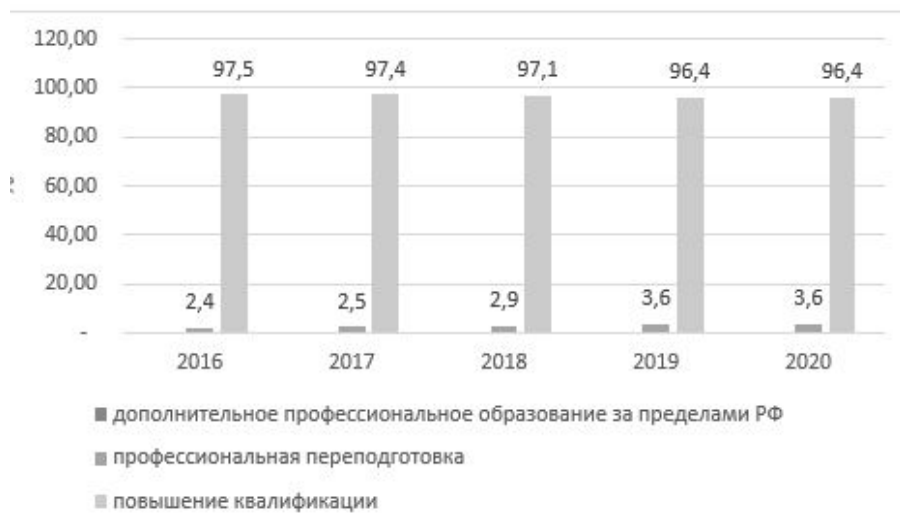


Рис. 3. Программы дополнительного профессионального образования, применяющиеся для развития государственных служащих в 2016-2020 гг., в % (составлено по данным Росстата)

Таким образом, изучив данные, представленные на рисунке 3, можно сделать вывод о том, что за период с 2016 по 2020 годы в РФ для профессионального развития государственных гражданских служащих преимущественно

использовалась такая форма дополнительного образования, как повышение квалификации, в то время как обучение служащих за пределами РФ, напротив, практически не осуществлялось.

Итак, в заключение стоит отметить то, что для слаженной и эффективной работы любого органа государственного управления важно уделять особое внимание организации профессионального развития его кадрового состава [10, с. 38]. Руководителям кадровых служб следует периодически применять в своей работе алгоритм для определения потребности в профессиональном развитии служащих, предложенный выше, ведь именно от умений, знаний и навыков служащих зависит качество исполнения государственных задач. Для дальнейшего совершенствования профессионального развития государственных гражданских служащих РФ можно выделить несколько рекомендаций:

- разработка документа, регулирующего организацию мероприятий, направленных на

профессиональное развитие гражданских служащих, обеспечивающих получение знаний, умений и навыков, взаимоувязанных с целевыми направлениями деятельности конкретного служащего;

- разработка методик для осуществления независимой и объективной оценки качества профессионального развития государственных гражданских служащих;
- расширение практики профессионального развития государственных служащих РФ путём обмена опытом с иностранными партнерами;
- укрепление взаимосвязи между теоретическим материалом, предложенным в процессе развития гражданского служащего РФ и практикой публичного управления.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Борщевский, Г. А. Современные приоритеты профессионального развития государственных гражданских служащих / Г. А. Борщевский, Н. Н. Калмыков // Искусство управления. — 2017. — № 4. — С. 550–569.
2. Бычков, В.П. Управление персоналом : учеб. пособие / В. П. Бычков. — Москва : ИНФРА-М, 2018. 237 с
3. Еварович, С. А. Методы профессионального развития государственных служащих в контексте современного публичного управления / С. А. Еварович, С. Э. Мартынова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. — 2020. — № 4. — С. 11–17.
4. Знаменский, Д.Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для вузов / Д. Ю. Знаменский ; отв. ред. Н. А. Омельченко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2021. 405 с.
5. Карданов, Р. М. Факторы управления профессиональным развитием государственных служащих / Р. М. Карданов // Вестник экспертного совета. — 2021. — № 2. — С. 27–31.
6. Мешкова, И. В. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих как фактор повышения эффективности государственной службы / И. В. Мешкова, А. И. Чехоева // Альманах Крым. — 2018. — № 14. — С. 65–72.
7. Разнова, Н. В. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. — Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2020. — 148 с.
8. Стариков, Ю. Н. Государственная служба и служебное право : учеб. пособие / Ю. Н. Стариков. — Москва : Норма: ИНФРА-М, 2018. — 240 с.
9. Черноморченко, С. И. Управление профессиональным развитием персонала организации : учеб. пособие / С. И. Черноморченко. — Тюмень : Тюменский гос. ун-т, 2018. — 192 с
10. Четверикова, Н. А. Современные тенденции профессионального развития государственных гражданских служащих / Н. А. Четверикова, М. А. Колмыкова // Вестник университета. — 2019. — № 9. — С. 33–38.

#### СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Кривоногова Наталья Андреевна** — магистрант кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. [natad10@mail.ru](mailto:natad10@mail.ru)

**Алпацкая Елена Геннадьевна** — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. [selena90@yandex.ru](mailto:selena90@yandex.ru)

#### REFERENCES

1. Borshchevskij G.A., Kalmykov N.N. Sovremennye priority professional'nogo razvitiya gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih [Modern priorities of professional development of civil servants]. *Iskusstvo upravleniya* [The art of management], 2017, no. 4, pp. 550–569. (In Russ.).
2. Bychkov V.P. Upravlenie personalom [Personnel management]. Moscow, 2018. 237 p. (In Russ.).
3. Evarovich S.A., Martynova S.E. Metody professional'nogo razvitiya gosudarstvennyh sluzhashchih v kontekste sovremennogo publichnogo upravleniya [Methods of professional development of civil servants in the context of modern public administration]. *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski* [State and municipal administration. Scholarly notes], 2020, no. 4, pp. 11–17. (In Russ.).

4. Znamenskij D.Yu. Gosudarstvennaya i municipal'naya sluzhba [State and municipal service]. Moscow, 2021. 405 p. (In Russ.).
5. Kardanov R.M. Faktory upravleniya professional'nym razvitiem gosudarstvennyh sluzhashchih [Factors for managing the professional development of civil servants]. *Vestnik ekspertnogo soveta* [Bulletin of the Expert Council], 2021, no. 2, pp. 27–31. (In Russ.).
6. Meshkova I.V., Chekhoeva A.I. Professional'noe razvitie gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih kak faktor povysheniya effektivnosti gosudarstvennoj sluzhby [Professional development of public civil servants as a factor in improving the efficiency of public service]. *Al'manah Krym* [Almanac Crimea], 2018, no. 14, pp. 65–72. (In Russ.).
7. Raznova N.V., Cvetochkina I.A. Upravlenie personalom [Personnel management]. Krasnoyarsk, 2020. 240 p. (In Russ.).
8. Starilov Yu.N. Gosudarstvennaya sluzhba i sluzhebnoe pravo [Public service and service law]. Moscow, 2018. 237 p. (In Russ.).
9. Chernomorchenko S.I. Upravlenie professional'nym razvitiem personala organizatsii [Management of professional development of the organization's personnel]. Tyumen, 2018. 192 p. (In Russ.).
10. Chetverikova N.A., Kolmykova M.A. Sovremennye tendentsii professional'nogo razvitiya gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashchih [Modern trends in the professional development of civil servants]. *Vestnik universiteta* [University Bulletin], 2019, no. 9, pp. 33–38. (In Russ.).