

УДК 353

Пясецкая Елена Николаевна, кандидат социологических наук, доцент
кафедры ГМУ, Курский государственный университет

e-mail: rjahovska@mail.ru

Красненкова Анастасия Романовна, магистрант Института экономики и
управления, Курский государственный университет

e-mail: anastasia.krasnenkova@yandex.ru

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПУБЛИЧНЫХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ

Аннотация: в статье рассмотрены условия развития и определены
основные направления управления системой профессионального развития
государственных служащих в регионах России.

Ключевые слова: кадровый потенциал, профессиональное развитие,
государственные служащие.

Pyasetskaya Elena Nikolaevna, Candidate of Social Sciences, Associate
Professor of the Department of State Medical University, Kursk State University

e-mail: rjahovska@mail.ru

Krasnenkova Anastasia Romanovna, master's student of the Institute of
Economics and management, Kursk state University

e-mail: anastasia.krasnenkova@yandex.ru

MANAGEMENT OF THE SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PUBLIC SERVANTS IN THE RUSSIAN REGIONS

Abstract: the article considers the conditions of development and defines the
main directions of management of the system of professional development of civil

servants.

Key words: personnel potential, professional development, civil servants.

Государственное управление невозможно без профессиональности гражданской службы, что обусловлено необходимостью эффективного формирования и использования кадрового потенциала, укрепляя современную российскую государственность и повышая престиж на основе новых подходов и идей в отношении трудовых ресурсов.

Согласно Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы формируется гибкая система профессионального развития специалистов, учитывающая меняющиеся условия среды. Непрерывное профессиональное развитие является одним из основных принципов успешности современной публичной службы. Общество постоянно предъявляет новые требования к уровню подготовки и профессиональным навыкам чиновников. При всей широте охвата и обилии практики вопросы управления профессиональным развитием государственных гражданских служащих на региональном уровне остаются слабо разработанными, требуют углубленного исследования как в научном, так и в прикладном плане.

Профессиональное развитие направлено на получение развернутой базы инструментов управления в области освоения новых профессиональных умений и навыков, применение которых позволяет достичь высоких результатов эффективного выполнения должностных обязанностей на государственной гражданской службе. Институт государственной гражданской службы по своей сущности далёк от институтов рыночной системы, не являясь средой, зависимой от спроса и предложения на рынке труда и образовательными услуг, даже с учетом тесного взаимодействия с бизнес-структурами. Изменение функций, закрепляемых за госслужащими и направленных на эффективное выполнение работы, диктует востребованность в получении дополнительного профессионального образования, профессиональном развитии в целом. Поэтому

так сложно приживаются на государственной службе успешные руководители из сферы бизнеса [3].

Актуальность качества кадрового потенциала региональных органов власти определяется стратегией развития органа государственной службы как эффективного механизма реализации функций государственного управления. Для совершенствования процессов управления требуется не только наличие у государственного служащего специальной подготовки соответствующего уровня, но и постоянное обновление знаний с целью развития профессиональных навыков [2].

Дополнительные профессиональные программы, запланированные для развития должностных лиц на руководящих должностях в соответствующей сфере деятельности, должны обеспечивать учащимся увеличение объема имеющихся знаний и навыков по вопросам, относящимся к сфере и типу профессиональных услуг, общим знаниям и умению применять методы управления проектами, а также стратегическому планированию, необходимому для выполнения служебных обязанностей. Для этого необходимо развитие профессиональных и личностных качеств, в том числе: развитие аналитических и коммуникативных навыков; навыков управления; умение планировать; умение разрешать конфликты; навыки построения команды; умение организовать и контролировать работу подчиненных; умение рационально организовать и использовать рабочее время [1].

По нашему мнению, к основным проблемам исследуемой темы необходимо отнести следующее. Профессиональная переподготовка – присвоение новой квалификации, включающей ряд компетенций, позволяющих эффективно выполнять должностные обязанности нового вида профессиональной деятельности (подтверждается полученным по итогу обучения дипломом). Необходимы внешние участники, образовательные организации с высоким рейтингом и эффективностью для массовой профессиональной переподготовки крымских чиновников.

Нет законодательного закрепления института стажерства. Определенные шаги в данном направлении предпринимаются, например, в Брянской области, но в целом такая практика не распространена в регионах РФ [3]. Подобный механизм, на наш взгляд, позволил бы закрепить молодых и качественно подготовленных специалистов на государственной службе, используя как основную базу кадровый резерв. Сами же госслужащие считают (по данным исследований единого портала управленческих кадров), что данная форма не эффективна, что так же подтверждает недостаточное использование государственными органами возможных инструментов развития кадрового потенциала.

Будущие государственные гражданские служащие, внесенные в резерв, руководствуясь законодательством, обязаны в течение года проходить подготовку в рамках сформированного вместе с кадровыми службами индивидуального плана профессионального развития, что на практике на 80% не реализуется совсем, а остальные 20% - это пункты развития, связанные с изучением нормально-правовой базы, положения органа исполнительной власти, специфики работы конкретного подразделения[3]. Что же касается посещения семинаров, лекций, участия в круглых столах, совещаниях, данные мероприятия остаются в течение всего периода подготовки «на листе». Объявления о включении в кадровый резерв органов исполнительной власти разных городов имеют свои отличия и особенности. Так, например, в г. Севастополь уточняют обязанности будущего государственного гражданского служащего, что в свою очередь позволяет потенциальным резервистам оценить свои возможности для реализации личных способностей и ценностей (карьерный рост). В большинстве субъектов РФ такие нюансы не уточняются, ограничиваясь общепринятыми форматами. Так же, рассматривая тот же г. Севастополь, потенциал резерва управленческих кадров намного выше, так как отбор состоит из нескольких подэтапов основных этапов, включая на анализ углубленных знаний законодательства и прохождение психологического теста.

Профессионализация кадров государственной службы - не простой процесс. Необходимы новые каналы поиска кандидатов в государственные гражданские служащие полуострова[4].

Еще одним инструментом усиления кадрового состава госслужбы Крыма может стать полностью независимая аттестация госслужащих всех уровней, с использованием инновационных методов оценивания личных качеств и профессиональных компетенций. Данное мероприятие позволит исключить протекционизм в прохождении государственной гражданской службы. Однако результат такой аттестации непредсказуем и вопрос, кем и в каких объемах заместить выбывающих служащих требует тщательной проработки.

Вариант качественного профессионального образования и квалифицированного входного отбора, прежде всего, в кадровый резерв кажется более поступательным и безопасным в сочетании с детальной проработкой профессиональных требований к конкретной должности, что является уже типичным для российских регионов.

Таким образом, механизмами выполнения задачи по повышению эффективности государственной гражданской службы, управлению системой профессионального развития Республики Крым должны стать направления государственных гражданских служащих на курсы повышения квалификации, проведение аттестации и совершенствование специального законодательства.

Список источников:

1. Кравцова Р.Е. Совершенствование управления профессиональным развитием и новые подходы к дополнительному профессиональному развитию государственных гражданских служащих / Р.Е. Кравцова // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. № 5 (44). – С. 648-653.

2. Маракулина Е.Е. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих / Е.Е. Маракулина // В сборнике: Проблемы экономического роста и устойчивого развития

территорий. Материалы региональной межвузовской научной студенческой конференции. – 2019. – С. 123-126.

3. Петрова Т.Н., Пясецкая Е.Н. Развитие кадрового резерва государственной службы Российской Федерации // Политика, экономика и инновации.- 2019. - № 4 (27). - С. 3.

4. Ткаченко Д.В. Развитие кадрового потенциала государственной гражданской службы республики Крым / Д.В. Ткаченко // В сборнике: Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. Сборник научных статей по результатам IV Международной научно-практической конференции. – 2019. – С. 356-362.