

УДК 331.108.4

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РФ

*Савельева О.А., к.э.н., доцент,
Бабакишиев А.О., обучающийся
магистратуры гос. и муницип. управления,
Донецкий национальный технический университет*

Аннотация: Одной из наиболее актуальных проблем современного эффективного государственного управления является повышение роли «человеческого фактора», в том числе профессиональное развитие служащих органов государственной власти. В статье проведена оценка состояния профессионального развития государственных служащих Российской Федерации, а также рассмотрены некоторые особенности развития персонала в системе государственной службы.

Ключевые слова: государственное управление, человеческий фактор, профессиональное развитие государственных служащих, оценка состояния профессионального развития.

Summary: One of the most recent problems of modern effective government control is the increasing role of «human factor» and the professional growth of the government's personnel. The assessment of the professional growth of the Russian's Federation state employees as well as some features concerning the professional growth of the personnel in public service system are made in this article.

Key words: government control, human factor, the professional growth of the state employees, the professional growth assessment.

Постановка проблемы. Одним из ключевых факторов повышения уровня жизнеспособности государства, формирования гражданского общества, а также достижения высокого уровня материальной и духовной жизни людей является повышение роли «человеческого фактора» и оптимизация использования профессионально подготовленных, обладающих знаниями, умениями и навыками, необходимыми в условиях адаптации к внешней среде. Таким образом, особую актуальность приобретает развитие уровня профессионализма кадров государственных органов, способствующих повышению эффективности государственного управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Актуальным вопросам исследования государственной кадровой политики посвящены работы таких известных ученых, как: Л.В. Вагиной, К.О. Магомедова, В.С. Нечипоренко, Е.В. Охотского, Б.Т. Пономаренко, В.А. Сулемова, А.И. Турчинова и др. Проблемы развития персонала рассматривали: Р. Марр, Д. Джой-Меттьюз, К. Норт, Дж. Коул, Г. Шмидт, П. Журавлев, Ю. Одегов, Е. Гришнова, А. Кибанов и др., в том числе профессиональное развитие – В.Т. Нестеров, М.А. Коргова, П.П. Платонов, В.Д. Шадриков, В.В. Черепанова, В.М. Шепель и др.

Но, не смотря на множество научных трудов, рассматривающих различные аспекты управления развитием персонала, существует необходимость оценки состояния профессионального развития персонала в органах государственной власти.

Целью статьи является определение особенностей развития персонала в органах государственной власти, а также оценка состояния профессионального развития государственных служащих Российской Федерации.

Изложение основного материала исследования. В современных условиях категория «развитие персонала» имеет множество дефиниций. Так, Д. Джой-Меттьюз считает развитие персонала целостным, активным, связанным с трудовой деятельностью процессом усвоения знаний, умений и навыков по использованию различных учебных методов и стратегий.

Целесообразно отметить, что государственная служба является особой сферой деятельности, и не все общепринятые методы и способы, которые подходят для других сфер деятельности, к ней применимы. Государственная служба ориентирована не только на результативность в работе, но и на интересы всего общества.

Поэтому профессиональное развитие государственных служащих, по мнению М.А. Корговой, это процесс подготовки сотрудников к выполнению новых для них задач, занятию новых должностей, т.е. развитию компетенций [1, с. 244].

В.В. Черепанова под профессиональным развитием государственных служащих понимает совершенствование служащих в служебно-квалификационном и должностном отношении. По ее мнению – это приоритетное направление формирования кадрового потенциала государственной службы, поскольку основное требование, предъявляемое к служащему – его профессионализм и компетентность, складывающиеся из знаний, умений, навыков [2, с. 479].

Таким образом, в современных условиях главным направлением профессионального развития госслужащих являются кадровые технологии, связанные с системно организованным процессом

непрерывных качественных изменений в профессионально-квалификационном уровне [3, с. 479].

В существующей системе государственной службы профессиональное развитие тесно связано с продвижением работника по службе, оценкой его профессиональной деятельности при прохождении аттестации и присвоении квалификационного разряда, уровнем денежного вознаграждения, комплексом применяемых к нему мер морального и материального поощрения и т. д.

Для оценки уровня профессионального развития госслужащих целесообразно рассмотреть данные о получении дополнительного профессионального образования госслужащими Российской Федерации по государственному заказу в 2013-2016 гг. (Рисунок 1).

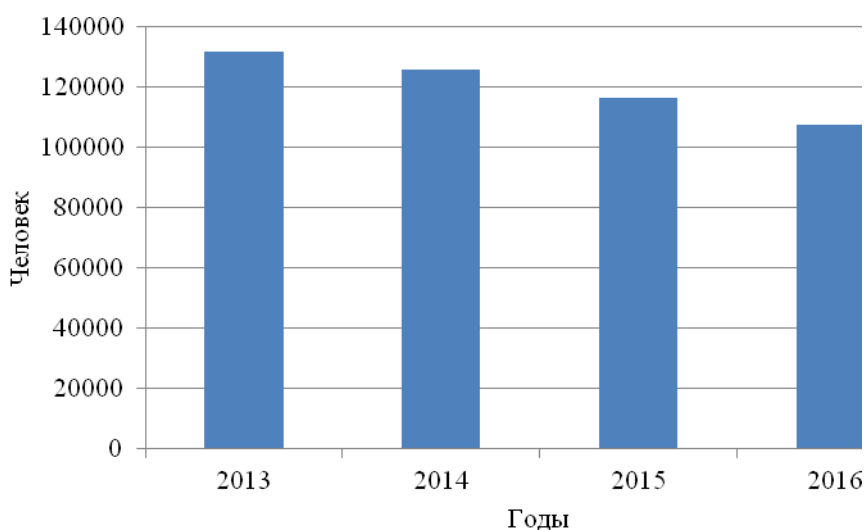


Рисунок 1 – Дополнительное профессиональное образование госслужащих Российской Федерации по государственному заказу в 2013-2016 гг.

На основании анализа рисунка 1 целесообразно отметить тенденцию к снижению уровня дополнительного профессионального образования (так, в 2016 г. количество госслужащих, получивших дополнительное образование, составила 92,5 % по сравнению 2015 г., 85,5% – по сравнению с 2014 г. и 81,5 % – по сравнению с 2013 г.).

Как показывают некоторые исследования, 28 % госслужащих являются профессионально не реализовавшимися, 39 % – имеют средний уровень профессиональной самореализации и лишь 24 % являются профессионалами своего дела, заинтересованными в качестве своей деятельности; имеющими представление об оценке этой деятельности руководством; находящимися в процессе саморазвития и построения карьеры [4, с. 479].

На рисунке 2 дополнительное профессиональное образование

структурировано и представлены показатели обучения государственных служащих Российской Федерации по видам дополнительного профессионального образования в 2013-2016 гг.



Рисунок 2 – Обучение государственных служащих Российской Федерации по видам дополнительного профессионального образования в 2013-2016 гг.

На основании анализа рисунка 2 целесообразно отметить, что преобладающим видом дополнительного профессионального образования госслужащих Российской Федерации является повышение квалификации, что в среднем за 2013-2016 гг. составило 98,7%. Средний показатель прохождения профпереподготовки – 1,3%, дополнительного профобразования за пределами РФ – 0,1 %.

Как утверждает Пилипенко Л.М., государственные служащие, получающие дополнительное образование, как правило, не заинтересованы в формировании прочных профессиональных знаний и навыков, что обусловлено отсутствием прямой зависимости повышения уровня оплаты труда и карьерного роста от профессионального развития государственного служащего, а также несоответствием принципу «опережающего обучения», подразумевающему предоставление слушателям знаний, которые будут актуальны для «завтрашнего дня». Персонал органов государственной власти мотивирован, в первую очередь, на получение документа об образовании, наличие которого удовлетворяет требования нормативным правовых документов об обязательном повышении квалификации и прохождении аттестации государственных служащих [4, с. 479].

На рисунке 3 представлены данные о численности

государственных служащих Российской Федерации, прошедших аттестацию в 2016 г., %.



Рисунок 3 – Численность государственных служащих Российской Федерации, прошедших аттестацию в 2016 г., %.

Данные, представленные на рисунке 3, свидетельствуют о том, что 91% госслужащих, прошедших аттестацию соответствует занимаемой должности, из них наивысший показатель имеют Министерства и Органы исполнительной власти (92,1% и 91,1% соответственно). Наибольшее несоответствие отмечено в результате прохождения аттестации госслужащими других государственных органов (17,5%), также 8,8% данной категории соответствуют замещаемой должности при условии успешного прохождения профессиональной переподготовки или повышения квалификации.

Целесообразно также отметить, что на состояние кадрового состава органов государственной власти существенным образом влияет то, что в основном занятые в них госслужащие не имеют специализированного базового образования по управленческим специальностям, хотя уровень и качество полученного ими образования достаточно высок. Обучение кадров федеральной государственной гражданской службы Российской Федерации по направлениям подготовки представлено на рисунке 4.

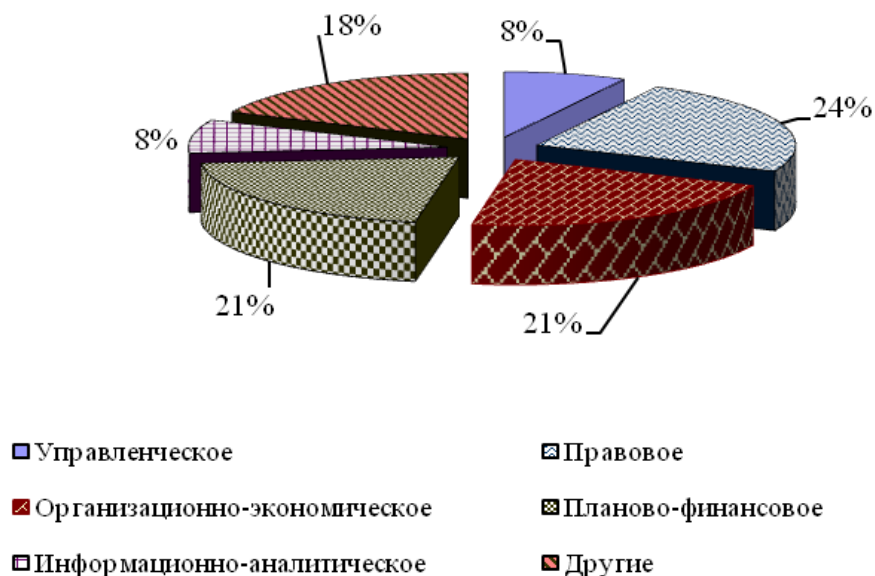


Рисунок 4 – Обучение государственных служащих Российской Федерации по направлениям подготовки в среднем в 2013-2016 гг., %.

Так, среди направлений подготовки госслужащих Российской Федерации преобладают правовое (23,7%) и организационно-экономическое (21,1%). Около 8% составляют работники с управленческим и информационно-аналитическим образованием.

В соответствии с Федеральным законом от 29.07.2017 N 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» профессиональное развитие государственного гражданского служащего направлено на поддержание и повышение гражданским служащим уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей, и включает в себя дополнительное профессиональное образование и иные мероприятия по профессиональному развитию [5]. Необходимо отметить, что иные мероприятия по профессиональному развитию включают семинары, тренинги, мастер-классы, другие аналогичные мероприятия, направленные преимущественно на оперативное обновление имеющихся знаний. Сегодня особые требования к профессиональным и духовно-нравственным качествам государственных служащих являются результатом изменений структуры и принципов деятельности органов государственного управления.

Так, в рамках рассмотрения проблем управления развитием персонала в органах государственной службы основными направлениями реализации Федеральной программы «Развитие государственной службы Российской Федерации в 2015-2018 гг.»

определены, в том числе, формирование новой системы квалификационных требований к должностям государственной службы; повышение качества отбора для замещения должностей государственной службы; внедрение комплексной оценки государственных служащих; обеспечение непрерывного профессионального развития государственных служащих. Реализация данных направлений позволит применять систему комплексной оценки, обеспечивающей продвижение государственных служащих по должностям в зависимости от образования, знаний и навыков по направлениям деятельности, опыта работы, профессиональных достижений и результатов общественной оценки; а также создать систему профессионального развития государственных служащих, включающей разнообразные формы и методы повышения уровня их компетентности и профессионализма, в том числе: реализация дополнительных профессиональных программ, ориентированных на направления деятельности и обеспечивающих целевое профессиональное развитие кадрового состава и планирование должностного роста, а также подготовку преподавателей, задействованных в обучении государственных служащих [5].

Выводы. Таким образом, на основании оценки состояния профессионального развития государственных служащих Российской Федерации целесообразно отметить что, несмотря на достаточно высокий уровень дополнительного профессионального образования, в современных условиях ухода от плановой и перехода к рыночной экономике существенно меняются требования к характеру государственной службы. В связи с этим возникает необходимость в повышении профессионального уровня государственных служащих, в том числе: дальнейшем развитии системы непрерывного профессионального образования государственных служащих, совершенствовании стандартов и программ профессионального развития кадров управления, формировании эффективной системы управления дополнительным профессиональным образованием. Кроме этого актуальны готовность к творческому саморазвитию как в профессиональном, так и в личностном плане.

Литература:

1. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие / М.А. Коргова. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 244 с.
2. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебное пособие для студентов вузов / В. В. Черепанов, В. П. Иванов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2007. – 479 с.

3. Кудаев, П.П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих // Молодой ученый. – 2013. – №12. – С. 663-667.

4. Пилипенко, Л.М. Организация дополнительного профессионального образования государственных служащих / Л.М. Пилипенко, Л.А. Суппес, О.В. Устинова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-1.

5. Федеральный закон от 29.07.2017 N 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

6. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 гг.».