

© Людмила Анатольевна Запольнова
кандидат юридических наук, доцент,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: ezaolnova@hotmail.com

Zapolnova Lyudmila A.
Candidate of Law Sciences,
Associate Professor,
Vladimir Branch of RANEPa, Vladimir

К ВОПРОСУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

On the professional development of state civil servants and municipal employees

Аннотация: в статье изучен принцип профессионализма и компетентности, от уровня владения которым государственными и муниципальными служащими зависят благополучие населения и качество жизни граждан. Навыки, умения и знания, которые являются составляющими принципа профессионализма и компетентности, государственным и муниципальным служащим необходимо, по мнению автора, постоянно улучшать и развивать, так как от знаний и умений служащих зависит качество выполнения их должностных обязанностей и функций.

Abstract: The article examines the principle of professionalism and competence, the level of ownership of which by state and municipal employees, the well-being of the population and the quality of life of citizens depends on. Skills, abilities and knowledge that are part of the principle of professionalism and competence, according to the author, need to be constantly improved and developed by state and municipal employees, as the quality of performance of their duties and functions depends on the knowledge and skills of the employees.

Ключевые слова: государственные, муниципальные служащие, профессионализм и компетентность, знания и умения, кадровая политика.

Keywords: state, municipal employees, professionalism and competence, skills and abilities, personnel policy.

Как показывает практика, показатели профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих являются крайне актуальными на данный момент, так как владение ими позволяет повысить:

- конкурентоспособность служащего;
- эффективность его профессиональной деятельности;
- результативность и качество принимаемых решений.

Усовершенствование системы государственной и муниципальной службы невозможно без организации профессиональной подготовки и переподготовки кадров, современных управленческих технологий, главной целью которых является повышение уровня профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих. Стоит учесть, что требования к профессиональному развитию и образованию кадров в государственных и муниципальных органах всегда остаются актуальными, так как недостаточный уровень профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих является серьезной проблемой, которую можно решить лишь путем создания эффективной системы управления кадрами в органах государственной и муниципальной власти.

Особого внимания заслуживает рассмотрение принципа компетентности и профессионализма государственных и муниципальных служащих и его влияния на

повышение эффективности деятельности аппарата органов государственного и муниципального управления.

В общем смысле под профессионализмом понимают наличие профессионального образования, которое позволяет выполнять должностные обязанности. В узком смысле профессионализм – это качественное исполнение профессиональных задач и функций, характерных для конкретного вида государственной деятельности или сферы управления. Уровень профессионализма повышается благодаря опыту работы на государственной гражданской и муниципальной службе.

Понятия «профессионализм» и «компетентность» взаимосвязаны и всегда рассматриваются в совокупности. Стоит отметить, что в настоящее время сформулировано понятие «профессиональная компетентность», что доказывает сходство этих понятий.

Профессиональная компетентность заключается в реальной готовности к деятельности и знании своих должностных обязанностей. Под компетентностью понимается все, что находится во владении у служащего при осуществлении управленческой деятельности: полученные знания и умения, готовность применять их на практике, а также владение эффективными методами и средствами для достижения конкретных целей.

Принцип профессионализма и компетентности требует от государственных гражданских служащих:

- исполнения должностных обязанностей на постоянной основе;
- выполнения задач любой сложности, а также систематического повышения уровня профессиональных знаний;
- являться компетентными специалистами, качественно осуществляющими свои полномочия¹.

Муниципальная служба, как и государственная гражданская, основывается на ряде принципов, закреплённых в статье 4 Федерального закона № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»², среди которых также присутствует принцип профессионализма и компетентности.

Профессионализм муниципального служащего основывается на приобретении им необходимых знаний и на овладении специальными навыками и умениями, от применения которых на практике зависит эффективность управленческой деятельности³.

Муниципальный служащий должен обладать необходимым набором качеств и компетенций, который определяет уровень его профессиональной деятельности. Одним из компонентов профессионализма являются профессиональные компетенции, которые позволяют муниципальному служащему осуществлять эффективную профессиональную деятельность.

Стоит уделить внимание тому, что необходимы не только знания, умения и навыки, связанные с должностными обязанностями, но и особые психологические качества личности муниципального служащего⁴.

¹ Граждан В. Д. Государственная гражданская служба: учебник для академического бакалавриата. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2019. – 468 с.

² О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. -2007. - № 10, ст. 1152.

³ Бояринова И. В., Начкебия М. С., Шаповал Ж. А. Диагностика профессиональных компетенций муниципальных служащих [Электронный ресурс] // Гуманитарные, социально-экономические науки. - 2016. - № 4. - С. 32-35. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-professionalnyh-kompetentsiy-munitsipalnyh-sluzhaschih/viewer> (дата обращения: 11.02.2021)

⁴ Там же.

Профессиональные компетенции следует понимать как совокупность знаний, умений, навыков и опыта в сфере государственного и муниципального управления, от применения на практике которых зависит достижение высокого качества жизни населения.

Кадровая политика позволяет повысить уровень профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих. Она основывается на ряде принципов:

- доступность - открытость и равенство граждан при поступлении на государственную и муниципальную службу;
- выбор - это наличие и привлечение нескольких квалифицированных кандидатов для замещения вакантной должности;
- гласность - кадровые решения открыты и доступны обществу;
- конкурентоспособность - из-за привлекательности органов государственной и муниципальной власти на рынке труда появляется несколько кандидатов, желающих прийти на государственную и муниципальную службу;
- вознаграждения по результатам деятельности - зависимость денежных выплат от профессиональной деятельности служащего и его служебного роста;
- профессиональное развитие - существование системы непрерывного профессионального образования для служащих⁵.

Таким образом, кадровая политика позволяет сформировать кадровый состав органов государственного и муниципального управления, обеспечить его профессиональное развитие и востребованность в сфере государственного управления.

Как уже отмечалось, от уровня профессионализма и компетентности государственных и муниципальных служащих на практике зависят благополучие населения и качество жизни граждан. Поэтому навыки, умения и знания, которые являются составляющими принципа профессионализма и компетентности, государственным и муниципальным служащим необходимо постоянно улучшать и развивать.

В Указе Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы»⁶ определены направления развития государственной гражданской службы, среди которых:

- усовершенствование системы назначения на должности государственной гражданской службы;
- стимулирование служащих к повышению их профессиональной служебной деятельности, развитие системы социальных гарантий;
- внедрение современных методов и способов профессионального развития служащих;
- внедрение информационно-коммуникационных технологий в государственных органах для повышения уровня кадровой работы.

При анализе данного Указа становится понятно, что развитию принципа профессионализма и компетентности служащих уделяется особое внимание. На современном этапе существуют, а также активно внедряются в практику методы и способы, позволяющие улучшить уровень профессиональной компетентности государственных гражданских служащих.

⁵ Лужбина Т. А. Концептуальные основы кадровой политики в органах государственной власти [Электронный ресурс] // Молодой ученый. - 2019. - № 49 (287). - С. 83-87. URL: <https://moluch.ru/archive/287/64812/> (дата обращения: 13.02.2021).

⁶ Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы: Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 г. №288 // Собр. законодательства Рос. Федерации. -2019. - №26, ст. 3410.

Новая система профессионального развития служащих основной своей характеристикой ставит расширение возможностей по повышению уровня профессионализма и компетентности кадрового состава благодаря организации не только дополнительного профессионального образования, но и иных мероприятий, которые направлены на приобретение новых знаний и умений, а также их обновление и получение нового опыта.

Итак, профессиональное развитие государственных гражданских служащих включает в себя:

- дополнительное профессиональное образование;
- различные обучающие мероприятия, в число которых входят мастер-классы, тренинги, семинары, которые направлены на улучшение уже имеющихся знаний и умений или на получение новых;
- мероприятия по обмену опытом, к которым относятся круглые столы, проведение конференций, стажировки, целью которых является учет современного опыта и передовых технологий государственного управления;
- изучение образовательных материалов, которые касаются профессиональной служебной деятельности, государственным гражданским служащим самостоятельно;
- прохождение образовательных курсов в дистанционном режиме с использованием информационно-коммуникационных технологий;
- адаптационные мероприятия в форме наставничества.

Одной из особенностей профессионального развития гражданских служащих является непрерывность процесса обучения в течение всего периода, когда гражданский служащий замещает свою должность. Необходимо рассмотреть те основания, согласно которым гражданский служащий в принципе может участвовать в профессиональной переподготовке, а также повышать свою квалификацию:

- необходимо соответствующее решение представителя нанимателя о том, что гражданский служащий может повысить квалификацию и пройти профессиональную переподготовку;
- также имеет важное значение результат аттестации служащего, учитывая, что аттестация проводится в целях выявления, соответствует ли гражданский служащий занимаемой должности. Служащий может полностью соответствовать требованиям; может соответствовать и рекомендоваться в кадровый резерв в целях должностного роста; может соответствовать должности при том условии, что служащий дополнительно пройдет курсы повышения квалификации;
- не менее важным основанием является то, что когда орган власти упраздняется или происходит сокращение должностей, со служащим продолжают служебные отношения и могут предложить аналогичную должность в том органе, которому были переданы соответствующие функции, либо другую должность, к которой предъявляются дополнительные требования к уровню квалификации;
- если служащий в рамках должностного роста назначается на должность категории «руководители» высшей либо главной группы должностей, а также если служащий назначен на должность категории «специалисты» высшей группы должностей впервые;
- еще одним основанием получения дополнительного профессионального образования является поступление на гражданскую службу впервые.

Гражданский служащий проходит профессиональную переподготовку и повышение квалификации на основании специального государственного сертификата, который отражает реализацию права служащего на получение дополнительного образования по

образовательным программам, то есть можно утверждать, согласно федеральному законодательству, что сертификат – это не что иное, как реализация права получения дополнительного образования за счет средств федерального бюджета либо бюджета российского субъекта.

Направление на дополнительное образование по сертификату гражданский служащий может получить согласно рекомендациям своего непосредственного руководителя или же в инициативном порядке. Если служащий хочет получить сам дополнительное профессиональное образование, то есть в инициативном порядке, то он направляет в кадровую службу (отдел кадров) заявление свободной формы, согласованное с руководителем, с указанием того, какую именно программу служащий хочет освоить, почему он выбрал именно эту программу, ее часовой объем, а также сроки, в рамках которых он будет проходить профессиональную переподготовку или повышать квалификацию. Если же обучение осуществляется по решению представителя нанимателя, то никакого заявления в кадровую службу не предоставляется.

По мнению ученых и специалистов-практиков, «...изменения в государстве в позитивную сторону не будут возможны без качественной системы государственного управления, которая регулярно нуждается в постоянной ее поддержке и без формирования квалифицированного кадрового состава»⁷.

Стоит отметить, что та система профессионального развития гражданских служащих, которая действует сейчас, не в полной мере отвечает современным вызовам государственного управления. Такая система требует новых подходов к обучению гражданских служащих, новых образовательных технологий, потому что одной из проблем, которые касаются профессионального развития, является то, что гражданским служащим не хватает практических знаний, которые они могут использовать в своей профессиональной служебной деятельности, в то время как теоретических знаний предостаточно. Но теория не имеет смысла без ее практического применения. Поэтому представляется необходимым внедрять в систему профессионального развития гражданских служащих, в том числе Владимирской области, новые виды обучения, в частности дистанционного, которые направлены именно на практическое применение знаний в служебной деятельности, то есть согласовывать с образовательными организациями структуру и содержание проведения курсов повышения квалификации.

Но стоит обратить внимание на то, что в связи с сегодняшней экономической ситуацией и на фоне сложившейся эпидемиологической ситуации затраты на развитие служащих сокращаются. При этом нельзя забывать о том, что именно от уровня профессионализма и компетентности служащих зависит эффективность уровня принятия решений органами власти. Поэтому в администрации Владимирской области представляется возможным внедрять программы именно те, которые актуальны сейчас, в эпоху 4-й промышленной революции, то есть те программы, которые связаны с изучением новейших информационных технологий, разрабатывать или дополнять, тем самым конкретизируя их. Это могут быть такие тематики, как технологии блокчейна в государственном управлении, проблемы информационной безопасности, повышение навыков и умений работы с теми информационными системами, которые уже внедрены в систему государственной гражданской службы, да и просто умение работать с самыми базовыми приложениями и программами персонального компьютера. Это может стать

⁷ Мирошников С. Н., Чаркина Е. С. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Управленческое консультирование. - 2017. - № 1 (97). – С. 12-23.

одним из перспективных направлений при решении вопросов повышения квалификации гражданских служащих⁸.

Подводя итог, можно сказать, что профессионализм и компетентность имеют большое влияние на эффективность деятельности государственных и муниципальных органов власти, так как от знаний и умений служащих зависит качество выполнения их должностных обязанностей и функций. Чем большим количеством необходимых качеств обладает служащий, тем выше уровень его профессиональной деятельности. Государственные и муниципальные служащие должны постоянно совершенствовать имеющиеся знания и умения, так как это позволяет достигнуть высоких результатов в профессиональной деятельности и повысить эффективность функционирования государственных и муниципальных органов власти.

Таким образом, вопросы профессиональной переподготовки и повышения квалификации регулируются как федеральными законами, так и подзаконными актами, которые раскрывают отдельные виды профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Действующие нормативные правовые документы устанавливают организационно-правовые основы дополнительного профессионального образования. Именно поэтому подготовка квалифицированных кадров и правовое обеспечение такой подготовки являются одним из ключевых направлений повышения эффективности институтов государственной гражданской и муниципальной службы.

Список литературы

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2007. - № 10, ст. 1152.
2. Граждан В. Д. Государственная гражданская служба: учебник для академического бакалавриата. - 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2019. - 468 с.
3. Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019 - 2021 годы: Указ Президента Российской Федерации от 24.06.2019 г. №288 // Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2019. - № 26, ст. 3410.
4. Бояринова И. В., Начкебия М. С., Шаповал Ж. А. Диагностика профессиональных компетенций муниципальных служащих [Электронный ресурс] // Гуманитарные, социально-экономические науки. - 2016. - № 4. - С. 32-35. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-professionalnyh-kompetentsiy-munitsipalnyh-sluzhaschih/viewer> (дата обращения: 11.02.2021).
5. Иваненко И. Н., Коваленко Е. А. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. - 2017. - № 131. – С. 1289-1300.
6. Лужбина Т. А. Концептуальные основы кадровой политики в органах государственной власти [Электронный ресурс] // Молодой ученый. - 2019. - № 49 (287). - С. 83-87. URL: <https://moluch.ru/archive/287/64812/> (дата обращения: 13.02.2021).
7. Мирошников С. Н., Чаркина Е. С. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Управленческое консультирование. - 2017. - № 1 (97). – С. 12-23.

⁸ Иваненко И. Н., Коваленко Е. А. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих // Научный журнал КубГАУ - Scientific Journal of KubSAU. - 2017. - № 131. – С. 1289-1300.