
УДК 35.08**Соломахин А.Н., Шоларь Е.В.****СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ «СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ»
КАК ПРЕДМЕТА НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ*

Аннотация: В статье раскрывается содержание понятия «система профессионального развития государственных гражданских служащих», как сложной как дефиниции включающей в себя категории «система» и «профессиональное развитие».

Ключевые слова: система профессионального развития, дополнительное профессиональное образование, государственный гражданский служащий, образовательная программа, требования.

UDC 37.017.4**Solomahin A.N., Sholar E.V.****CONCEPT OF THE CONCEPT "SYSTEM OF PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF STATE CIVIL SERVANTS "
AS A SUBJECT OF SCIENTIFIC RESEARCH**

*The Russian Presidential Academy of National Economy and Public
Administration*

Abstract: The article reveals the content of the concept of "the system of professional development of state civil servants," as complex as a definition that includes the categories "system" and "professional development".

Key words: system of professional development, additional vocational education, state civil servant, educational program, requirements.

Рассматривая понятие «система профессионального развития государственных гражданских служащих», необходимо определиться отдельно с понятием «профессиональное развитие». Современные вызовы экономические и политические вызовы мировой конкуренции определяют

необходимость интенсификации человеческого фактора и формирования стратегии развития кадрового состава на государственной гражданской службе¹.

В этих условиях приоритетным направлением государственной кадровой политики в России становится профессиональное развитие кадров государственной гражданской службы. Как правило, «...*профессиональное развитие понимается как процесс нахождения или выражения (проявления) себя в профессии, имеющий в целом восходящий характер*». ² К примеру, Локонова Ю.М., трактуя это понятие предельно широко, под «...профессиональным развитием понимает динамичный, вариативный, системно-организованный, индивидуально-творческий процесс становления специалиста как профессионала». ³

С другой стороны, Василев С.И. рассматривает профессиональное развитие государственных служащих в единстве с компетентностным развитием и понимает его «...как направление деятельности по управлению кадрами, ориентированное на обеспечение непрерывного развития профессиональных компетенций, способствующих эффективному исполнению должностных обязанностей служащих в единстве целей и задач государственной политики и личностных установок должностного лица». ⁴

¹ Рябова Т.М. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих // Научное и образовательное пространство: перспективы развития : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 13 нояб. 2016 г.). В 2 т. Т. 1 / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 216-218.

² Гудков А.А., Трифонов Ю.Н. Система профессионального развития государственных служащих и пути её совершенствования [электронный ресурс] URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_29679107_12792947.pdf, (дата обращения 22.12.2017)

³ Локонова Ю.М. Профессиональное развитие кадров системы социальной защиты населения Российской Федерации : Дисс. ... канд. соц. наук: / Ю.М. Локонова – М.: 2005. - 159 с.

⁴ Василев, С.И. Формирование и развитие профессиональных компетенций работников в системе государственной гражданской службы: Дисс. ... канд. экон. наук / С.И. Василев. – М., 2016. – 186 с.

Вместе с тем, определяя содержание понятия «профессиональное развитие государственных служащих», Бушуева И.П. отмечает, что оно «... многогранно и в нем можно выделить следующие составляющие⁵:

1) профессионально-квалификационное развитие, связанное, как правило, с обучением и самообразованием государственных служащих, приобретением ими новых знаний и профессионального опыта;

2) профессионально-должностное развитие, связанное со служебно-должностным продвижением, возможностью использования служащего как в конкретном государственном органе, так и (с учетом служебной ротации) в интересах всей системы государственного управления;

3) личностно-профессиональное развитие, понимаемое как динамический интегративный процесс, связанный с изменениями личностных и профессиональных характеристик, обеспечивающих новый уровень потребностей, готовности и возможности саморазвития и самореализации специалиста в процессе служебной деятельности».

В некоторых источниках литературы отмечается, «... что современный этап строительства государственной гражданской службы на повестку дня ставит вопрос о необходимости обеспечения непрерывного профессионального развития государственных гражданских служащих. Именно постоянное профессиональное развитие государственных гражданских служащих является важнейшим фактором эффективного государственного управления.

Вместе с тем, сложившаяся система профессионального развития гражданских служащих не в полной мере соответствует требованиям времени. Прежде всего, это касается института дополнительного профессионального

⁵ Бушуева, И.П. Управление профессиональным развитием государственных гражданских служащих: региональный аспект: Дисс. ...канд. соц. наук / И.П. Бушуева. - Нижний Новгород, 2015. – 202 с.

образования гражданских служащих, который не отражает реальных потребностей современного государственного управления.

Кроме того, действующее законодательство о государственной гражданской службе РФ не позволяет обеспечить перманентность процесса профессионального развития государственных гражданских служащих».⁶

Более того, как подчёркивает Ильин А.Ю., «...стало очевидным, что многие государственные гражданские служащие оказались в какой-то степени слабо, а иногда и просто плохо подготовленными для выполнения служебных полномочий (в прежней системе дополнительного образования). Их профессиональные знания, умения и навыки сформировались в иной период развития страны и при других, как объективных, так и субъективных обстоятельствах».⁷

Для изменения данной ситуации были предложены и разработаны меры, предусмотренные Указом Президента РФ от 11 августа 2016 г. №403.⁸

На основании Указа Президента РФ, Федеральным законом от 29 июля 2017 г. N 275-ФЗ⁹ был внесен ряд поправок в положения Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе

⁶ Переверзева, А.А. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: теоретико-методологические и правовые аспекты / А.А. Переверзева, Ю.Н. Трифионов // Электронный научный журнал «Современное общество и власть». 2016. № 3 (9). С.404-409. URL: <http://gmana-gement.ru>.

⁷ Ильин, А.Ю. Эффективная профессиональная подготовка государственных и муниципальных служащих как фактор совершенствования системы взаимодействия общества и власти / А.Ю. Ильин // Политическое управление: научный информационно - образовательный электронный журнал. 2015. № 1 (09). С. 5-8.

⁸ Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2016 года №403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы»

⁹ О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: федеральный закон, принят Гос. Думой 19 июля 2017 г. N 275-ФЗ / Консультант Плюс [электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_221204/, (дата обращения 22.12.2017).

Российской Федерации"¹⁰, которые касаются профессионального развития гражданских служащих и, определяют, таким образом, его содержание. Вместо существовавшего ранее понятия «дополнительное профессиональное образование государственного гражданского служащего» вводится понятие «профессиональное развитие государственного гражданского служащего». Законом закрепляется, что «...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».

При этом «...профессиональное развитие гражданского служащего осуществляется в течение всего периода прохождения им гражданской службы».

С учётом этого, необходимо разобраться, что понимается под «профессиональным развитием гражданских служащих» и в чем заключается новый подход, в отличие от ранее действовавшей системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих.

Ранее действовавшая система дополнительного профессионального образования предусматривала только мероприятия по профессиональной переподготовке, повышению квалификации и стажировку государственных гражданских служащих. В настоящее время к мероприятиям профессионального развития, помимо дополнительного профессионального образования, относят и «иные мероприятия». Необходимо отметить, что в новой редакции закона "О государственной гражданской службе Российской

¹⁰ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон, принят Гос. Думой 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ / Консультант Плюс [электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/, (дата обращения 22.12.2017).

Федерации" содержание «иных мероприятий» не раскрывается, но как было определено Правительством Российской Федерации, к иным мероприятиям могут относиться мероприятия по обмену опытом, семинары, а также тренинги.

Инициатива заменить «профессиональное обучение» государственных служащих «профессиональным развитием» принадлежит Правительству Российской Федерации, при этом в Правительстве России надеются, что поправки позволят изменить формы и методы, с помощью которых государственным гражданским служащим преподносят новые знания и навыки.

В целом, система профессионального развития, как и система дополнительного профессионального образования, включает в себя следующие элементы: требования к компетенциям государственных гражданских служащих, а также образовательные учреждения, которые реализуют соответствующие учебные программы и сами программы, обеспечивающие получение этих компетенций государственными гражданскими служащими.

Ранее в системе дополнительного профессионального образования устанавливались федеральные государственные требования к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также к уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих¹¹.

К уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих устанавливались следующие *требования*, - лица,

¹¹ Российская Федерация. Министерство образования и науки. Об утверждении федеральных государственных требований к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих, а также к уровню профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих: приказ от 29 марта 2012 г. N 239 / Российская газета [электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2012/04/27/obrprogrammy-dok.html>, (дата обращения 22.12.2017).

завершившие освоение программы дополнительной профессиональной переподготовки, должны были обладать следующими компетенциями:

- способностью действовать в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и обеспечивать их исполнение;

- высоким уровнем правосознания и правовой культуры, способностью проявлять непримиримость к коррупционному поведению;

- способностью соблюдать ограничения, выполнять обязательства и требования к служебному поведению, не нарушать запреты, которые установлены законодательством Российской Федерации, способностью руководствоваться при исполнении служебных обязанностей принципами служебного поведения гражданского служащего², способностью принимать меры по предотвращению конфликта интересов;

- способностью анализировать процессы и явления, происходящие в обществе, осуществлять управленческую деятельность с использованием современных социальных технологий;

- пониманием сущности и значения информации в профессиональной деятельности госслужащих, осознанием опасности и угрозы, возникающих в этом процессе, умением соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны;

- способностью применять современные информационно - коммуникационные технологии, в том числе технологии электронного документооборота;

- способностью к аналитической обработке информации;

- способностью поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего исполнения должностных обязанностей.

Соответственно образовательные программы дополнительной профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих должны были предусматривать изучение следующих учебных разделов:

1. базовая часть:
2. учебный раздел Р. 1 «Государственное управление»;
3. учебный раздел Р. 2 «Организационно-правовые основы государственной гражданской службы»;
4. учебный раздел Р. 3 «Информационно-документационное обеспечение государственного управления»;
5. учебный раздел Р. 4 «Служебное поведение государственного гражданского служащего и механизмы противодействия коррупции»;
6. профильная часть: учебный раздел Р.5.

Основным недостатком такой организации системы дополнительной профессиональной переподготовки государственных гражданских служащих являлось то, что при повышении квалификации и профессиональной переподготовке чаще всего проводятся лекции, причем читали их не практики, а штатные преподаватели образовательных организаций. Это приводило к тому, что объем практических занятий был минимальным, поскольку на профильную часть раздела Р.5 выделялось ограниченное количество учебных часов. Необходимо отметить, что реализация такой системы доподготовки определяла проведение дополнительной доподготовки не реже чем один раз в три года.

В настоящее время, в результате изменений проведенных на законодательном уровне, обязательные *требования* к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации

государственных гражданских служащих были отменены. Кроме того, система профессионального развития госслужащих дополнена проведением различных форм занятий: дополнительных обучающих семинаров, мастер-классов, тренингов (в том числе тренингов личностного роста), а также мероприятий по обмену опытом¹².

Таким образом, *систему профессионального развития государственных служащих следует трактовать шире, чем систему дополнительного профессионального образования, поскольку она включает в себя последнее, однако значительно расширяет существующие и вводит новые формы повышения госслужащими профессиональной квалификации.*

Список использованных источников

1. Лукьянова Ю.А., Соломахин А.Н. Постановка задачи совершенствования механизма аттестации государственных гражданских служащих вовлеченных в управление проектами / Ю.А. Лукьянова, А.Н. Соломахин // Регион: государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2018. - № 1 (13). – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32829670> (дата обращения 01.07.2018).

2. Соломахин А.Н., Трахтенберг Б.А. Особенности применения SWOT – анализа в разработке стратегии социально-экономического развития муниципального образования / А.Н. Соломахин, Б.Е. Трахтенберг // Регион: системы, экономика, управление. № 2. С. 53-55. - Режим доступа:

¹² Селитраров Артём Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: что изменилось? / [электронный ресурс]. URL: https://zakon.ru/blog/2017/08/15/professionalnoe_razvitie_grazhdanskih_sluzhaschih_chno_izmenilos, (дата обращения 19.03.2018).

<http://regiongmu.ru/wp-content/uploads/2016/10/RegionGMU070307.pdf> (дата обращения 03.07.2018).

3. Соломахин А.Н., Шоларь Е.В. Основные направления и задачи совершенствования и развития системы профессионального развития государственных гражданских служащих /А.Н. Соломахин, Е.В. Шоларь // Регион: государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2018. - № 1 (13). – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32829671> (дата обращения 01.07.2018).

4. Соломахин А.Н. Внедрение проектного управления научной работой в Воронежском филиале РАНХиГС: теория и практика / А.Н. Соломахин // Регион: системы, экономика, управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2014. - № 4(27). С. 172-179. - Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_22932652_10363595.pdf (дата обращения 08.07.2018).

5. Соломахин А.Н., Шахворостов Г.И. Задачи разработки референционной модели как инструмента формирования рациональной структуры системы дистанционного обучения / А.Н. Соломахин, Г.И. Шахворостов // Регион: системы, экономика, управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2013. - № 3(22). С. 151-154. - Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_20725070_23505990.pdf (дата обращения 21.06.2018).

6. Подвальный Е.С., Соломахин А.Н. Применение метода иерархий в формировании программы обучения информатике студентов экономических специальностей / Е.С. Подвальный, А.Н. Соломахин // Регион: системы, экономика, управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2013. - № 3(22). С. 145-150. - Режим доступа:

<http://regiongmu.ru/wp-content/uploads/2018/07/RegionGMU0502014.pdf>

https://elibrary.ru/download/elibrary_20725069_54122140.pdf (дата обращения 24.06.2018).

7. Иголкин Р.Б. и др. Сущность понятия «компетенция» как предмет научного исследования определяющего содержания модели компетенций государственных гражданских и муниципальных служащих / Р.Б. Иголкин, Е.С. Подвальный, А.Н. Соломахин // Регион: государственное и муниципальное управление [Электронный ресурс]. - Воронеж: Воронежский филиал РАНХиГС, 2015. - № 4(4). - Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_24333813_40762765.pdf (дата обращения 1.07.2018).