Зинич Л.В. 1, Кузнецова Н.А. [1]
[1] Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина, Омск, Россия

Управление развитием профессиональных качеств государственных служащих

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:
Зинич Л.В., Кузнецова Н.А. Управление развитием профессиональных качеств государственных служащих // Креативная экономика. – 2021. – Том 15. – № 12. – С. 4643–4654. doi: 10.18334/ce.15.12.113958

АННОТАЦИЯ:
В современном обществе профессиональное развитие специалиста любой отрасли, в том числе и государственных служащих, не теряет своей актуальности. Кадровый состав на государственной гражданской службе формируется на основе назначения на должность с учетом заслуг в профессиональной служебной деятельности, деловых качеств, профессионального мастерства, приобретенных компетенций служащего. В статье обоснована реализация принципа профессионализма и компетентности гражданских служащих, где особую роль играет дополнительное профессиональное образование. От качества получаемого служащими дополнительного образования зависит качество и эффективность принятия управленческих решений. Кроме того, внедрение эффективных кадровых технологий на государственной гражданской службе и применение современных методов кадровой работы, которые должны быть направлены на повышение профессиональной компетентности государственных служащих, предусмотрено федеральной программой, в связи с чем исследование профессионального развития государственных гражданских служащих в настоящее время приобретает особую актуальность. Приведено обоснование эффективности формирования компетенций в сфере цифровой трансформации государственного и муниципального управления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное развитие, государственная служба, гражданские служащие

ОБ АВТОРАХ
Зинич Любовь Владимировна, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, кандидат экономических наук, доцент (lv.zinich@omgau.org)
Кузнецова Наталья Александровна, старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга (na.kuznetsova@omgau.org)

издательство КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

Zinich L.V. [1], Kuznetsova N.A. [1]
[1] Omsk State Agrarian University named after P.A. Stolypin, Russia

Managing civil servants professional development

CITE AS:
Zinich L.V., Kuznetsova N.A. (2021) Upravlenie razvitiem professionalnyh kachestv gosudarstvennyh sluzhaschikh [Managing civil servants professional development]. *Kreativnaya ekonomika. 15.* (12). – 4643–4654. doi: 10.18334/ce.15.12.113958

ABSTRACT:
In modern society, the professional development of a specialist in any industry, including civil servants, does not lose its relevance. The civil service staff is formed on the basis of appointment to a position, taking into account the merits in professional service activities, business qualities, professional skills, and acquired competencies. The article substantiates the implementation of the principle of professionalism and competence of civil servants, where additional professional education plays a special role. The quality and effectiveness of managerial decision-making depends on the quality of additional education received by employees. In addition, the introduction of effective HR technologies in the civil service and application of modern methods of personnel management, which should be aimed at improving the professional competence of civil servants, is provided for by the Federal Program. Thus, the study of the professional development of public civil servants is currently becoming particularly relevant. The approach to determining the competencies effectiveness in the field of digital transformation of public and municipal administration is substantiated.

KEYWORDS: professional development, civil service, civil servants

JEL Classification: J24, M12, M53

Received: 09.12.2021 / **Published:** 25.12.2021
© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers
For correspondence: Zinich L.V. (lv.zinich@omgau.org)

Введение

Профессиональное развитие представляет собой определенный процесс, в результате которого человек способен приобретать и реализовать профессионально значимые качества и способности на протяжении всей своей жизни. Профессиональное развитие государственных служащих обладает рядом особенностей, в частности, данный процесс носит динамический и непрерывный процесс развития его личности в системе взаимосвязанных профессионально значимых видов деятельности [14–16] *(Bychenko, Balandina, 2019; Romantsova, 2012; Matveeva, 2014)*. Эффективность государственного управления определяется главным образом профессионализмом государственных гражданских служащих. Низкий уровень профессионализма и компетентности служащего приведет к низкокачественным управленческим решениям, которые могут негативно сказаться на качестве управления страной, отраслью, регионом, муниципалитетом.

Целью исследования было совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих.

Эффективность системы государственного управления зависит от уровня результативности профессиональной деятельности государственных служащих и качества реализации государственных решений. На современном этапе мир находится на стадии трансформации институтов государственного управления, обусловленной развитием цифровых технологий, которые являются ключевым фактором, определяющим темпы экономического роста [7, 9] *(Pedchenko, 2022; Strechentseva, Golubeva, 2021)*, и играют решающую роль в повышении конкурентоспособности государства.

Волна исследований последнего десятилетия в работах российских авторов во многом обусловлена стремлением провести анализ происходящих в публичном управлении изменений и определить факторы, формирующие вектор трансформации, который был задан программами реформирования и развития государственной службы [12, 13, 17] *(Volkova, Eremko, 2019; Volkova, Galynchik, 2018; Kaunov, Mironova, 2021)*.

Проблемы развития государственной службы всегда являлись объектом научных дискуссий в нашей стране и за рубежом. Совершенствование системы профессионального развития государственных гражданских служащих представляет важное значение для успешного функционирования органов власти и удовлетворенности населения их работой.

Обновление подходов к организации профессионального развития гражданских служащих связано с Указом Президента РФ от 24 июня 2019 г.

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

№ 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы» [1]. В рамках мероприятий были внесены существенные изменения в 62 и 63 статьи Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [3].

Новеллами законодательства стали (статья 62 ФЗ № 79) [5] *(Topilskaya, Trifonov, 2018)*:

– определение понятия «профессиональное развитие» и расширение его содержания включением мероприятий по профессиональному развитию (в том числе дополнительных профессиональных программ (ДПП));

– законодательное закрепление систематического характера профессионального развития гражданских служащих;

– создание дополнительного мотивационного инструмента осуществления дополнительных профессиональных программ – образовательного сертификата.

Таким образом, за счет введения в содержание профессионального развития наряду с ДПП иных мероприятий по профессиональному развитию, а также расширения оснований для принятия решения о направлении гражданского служащего на мероприятия по профессиональному развитию созданы условия для более оперативного реагирования на потребности государственных органов в обучении гражданских служащих. Кроме того, предложен новый организационно-финансовый инструмент индивидуального характера, который может способствовать удовлетворению индивидуальных запросов на ДПП, связанных с узкой спецификой профессиональной деятельности [8, 11] *(Asainov, 2021; Volkova, 2019)*.

Новации коснулись и вопросов финансирования и планирования профессионального развития гражданских служащих [5] *(Topilskaya, Trifonov, 2018)*:

– предложены ряд альтернатив финансирования мероприятий по профессиональному развитию: государственное задание, государственный заказ, средства государственного органа;

– изменена процедура организации государственного заказа: прежде ответственность возлагалась на государственный орган, и требовалось согласование с соответствующим органом по управлению государственной службой – теперь ответственность передается соответствующему органу по управлению государственной службой.

Вступление в силу Указа Президента Российской Федерации от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» и постановления Правительства

Российской Федерации от 18 мая 2019 г. привело к последующему этапу в совершенствовании системы профессионального развития гражданских служащих, который связан с рядом изменений:

– уточнена трактовка термина «профессиональное развитие», заключающаяся в приобретении на системной основе гражданским служащим новых знаний и умений и развитии его профессиональных и личностных качеств;

– проведено разграничение «иных» мероприятий по профессиональному развитию в зависимости от цели участия в нем гражданских служащих: для ускоренного приобретения гражданскими служащими новых компетенций предлагаются семинары, тренинги, мастер-классы, иные мероприятия; для получения передового опыта и обмена им предусмотрены конференции, круглые столы, служебные стажировки и иные мероприятия; поддержано развитие практики самообразования в рамках направлений профессиональной служебной деятельности посредством использования единого специализированного информационного ресурса;

– определен алгоритм действий ответственных при планировании централизованного обучения федеральных гражданских служащих в рамках основных направлений профессионального развития, а также реализации государственного заказа на мероприятия по профессиональному развитию и на осуществление обучения федеральных государственных гражданских служащих на основании образовательных сертификатов.

На основе анализа отдельных положений нормативно-правовых актов, регулирующих систему профессионального развития гражданских служащих, можно определить основные элементы новой модели организации профессионального развития [1–3].

Однако несмотря на происходящие изменения в законодательстве и методическом обеспечении, обучение кадров государственной гражданской службы Российской Федерации по видам дополнительного образования и уровням управления в 2019 и 2020 годах показало снижение числа обученных *(табл. 1)*.

Такое положение дел было обусловлено сложившейся ситуацией не только в России, но и в зарубежных странах, когда в условиях пандемии от значительного числа обучающих мероприятий по дополнительному профессиональному образованию государственных гражданских служащих пришлось отказаться во избежание распространения заболеваемости. Представляется, что в последующем ряд изменений законодательного и методического обеспечения в данном направлении положительно отразятся на развитии профессионального развития служащих в будущем. Власти России выделили 104 млн

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

руб. на обучение более чем 14,8 тыс. российских государственных служащих в 2020 году.

Таблица 1

Обучение кадров государственной гражданской службы Российской Федерации по видам дополнительного образования и уровням управления в 2019 и 2020 годах

	Получили дополнительное профессиональное образование – всего, человек	В том числе по дополнительным профессиональным программам		
		профессиональной переподготовки	повышения квалификации	дополнительного профессионального образования за пределами территории РФ
2020 год				
В государственных органах Российской Федерации – всего	178726	6415	172212	99
В федеральных государственных органах – всего	114104	3183	110866	55
на федеральном уровне	10172	1120	9002	50
на региональном уровне	103932	2063	101864	5
В государственных органах субъектов Российской Федерации	64622	3232	61346	44
2019 год				
В государственных органах Российской Федерации – всего	197518	5705	191777	36
В федеральных государственных органах – всего	128684	2940	125739	5
на федеральном уровне	10781	779	10002	-
на региональном уровне	117903	2161	115737	5
В государственных органах субъектов Российской Федерации	68834	2765	66038	31

Источник: составлено авторами на основе статистических данных обучения кадров государственной гражданской службы Российской Федерации по видам дополнительного образования и уровням управления.

Эффективность системы государственного управления зависит от уровня результативности профессиональной деятельности государственных служащих и качества реализации государственных решений. На современном этапе мир находится на стадии трансформации институтов государственного управления, обусловленной развитием цифровых технологий, которые являются ключевым фактором, определяющим темпы экономического роста [7, 9] *(Pedchenko, 2022; Strechentseva, Golubeva, 2021)*, и играют решающую роль в повышении конкурентоспособности государства.

Происходящие технологические изменения оказывают влияние на структуру требований, предъявляемых к уровню квалификации сотрудников государственных структур. Внедрение цифровых технологий расширяет инструментарий работы государственных служащих, что требует обновления их компетентностных профилей. Вследствие этого возникает необходимость пересмотра квалификационных требований к претендентам на замещение должностей государственной гражданской службы путем расширения перечня компетенций. Развитие цифровых технологий и возросшая интенсивность информационных потоков способствуют переформатированию мировой экономики. Масштабное проникновение технологий во все сферы деятельности влечет за собой автоматизацию процессов, трансформацию моделей управления и, как следствие, усложнение профессионального образа государственных управленцев.

Таким образом, «идеальным государственным служащим представляется специалист, обладающий и юридическими, и экономическими познаниями, и знаниями науки государственного (муниципального) управления, владеющий к тому же информационно-коммуникационными технологиями».

С февраля по декабрь 2019 года 13 490 чиновников из 85 российских регионов прошли обучение в Центре подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС. В их числе – заместители федеральных министров, вице-губернаторы и заместители руководителей федеральных служб, государственные и муниципальные служащие, руководители и участники проектных офисов по цифровому развитию. Центр подготовки руководителей цифровой трансформации (Chief Digital Transformation Officer, CDTO) был создан в феврале 2019 года на базе Высшей школы государственного управления РАНХиГС под эгидой Минкомсвязи и Минэкономразвития. Центр реализует программы для государственных и муниципальных слушателей, ответственных за цифровое развитие. Помимо обучения Центр также занимается аналитической работой – проводит исследования и разрабатывает методические и информационные материалы по цифровой трансформа-

creativeconomy.ru

ISSN 1994-6929

ции госуправления, цифровым платформам и их экосистемам, управлению изменениями, дизайн-мышлению, реализации проектов в области цифровой трансформации, этике принятия решений.

Цель образовательной программы, разработанной при поддержке Минкомсвязи, Минэкономразвития и крупнейших российских компаний, – позволить чиновникам не только получить новые знания и навыки, но и сформировать живое сообщество управленцев, которые в ближайшие годы будут руководить процессами цифровой трансформации в России.

Образовательные программы состоят из разных блоков, в том числе из курсов по работе с данными, информационной безопасности, визуализации данных, по созданию проектных команд, разработке проектов и документов, цифровой трансформации госуправления. Отдельная программа, доступная онлайн, знакомит с основными цифровыми технологиями и понятиями цифровой экономики и позволяла узнать, какие навыки и компетенции будут востребованы в ближайшем будущем. На очных модулях разных программ большое внимание уделяется развитию коммуникативных и лидерских навыков, системного и критического мышления. По итогам курса обучающиеся основных программ защитили цифровые проекты, которые уже развиваются либо готовятся к внедрению в регионе или на федеральном уровне.

Таблица 2

Количество госслужащих, которые пройдут обучение компетенциям в сфере цифровой трансформации государственного и муниципального управления

Федеральные округа и субъекты РФ	2022	2023	2024	2025
Центральный федеральный округ	2467	2279	2534	2541
Северо-Западный федеральный округ	684	635	690	702
Южный федеральный округ	875	820	880	895
Северо-Кавказский Федеральный округ	658	614	661	674
Приволжский федеральный округ	1806	1684	1818	1853
Уральский федеральный округ	731	683	737	750
Сибирский федеральный округ	1288	1205	1295	1318
Дальневосточный федеральный округ	707	661	710	721

Источник: составлено авторами на основании программы Центра подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС.

Параллельно с развитием образовательной программы для российских чиновников в 2019 году Центр выпустил доклады «Государство как платформа: люди и технологии» и «Agile-подход в госуправлении: навигатор цифровой трансформации». Аналитические работы сформированы с использованием материалов образовательных программ и посвящены внедрению принципов управления на основе данных и модернизации госуправления в целом.

Планируется, что по программам Центра подготовки руководителей цифровой трансформации ВШГУ РАНХиГС в 2022 году пройдут обучение 12 629 человек, из них 9632 (76,3%) будут закреплены за регионами *(табл. 2)*.

Каждый слушатель сможет пройти обучение только по одной образовательной программе, реализуемой в рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Образовательные программы центра в 2021 году включают: «Руководитель цифровой трансформации», «Реализация проектов цифровой трансформации», «Цифровая трансформация и цифровая экономика: технологии и компетенции», «Основы цифровой трансформации в государственном и муниципальном управлении».

creativeconomy.ru

Заключение

В совокупности оценивая возможности профессионального развития государственных гражданских служащих в настоящее время, можно отметить положительную динамику развития как на законодательном уровне, так и на практике. Уникальность государственных функций обусловливает большое разнообразие приемов и методов профессионального развития. В этой связи мероприятия по профессиональному развитию государственных гражданских служащих должны осуществляться с учетом специфики реализуемых функций и уровня замещаемой должности, а также необходимости получения предметных знаний и умений в определенной области деятельности и развития профессиональных и личностных качеств наиболее эффективными методами [2, 6, 10] *(Zinich, 2020; Volkova, 2019)*.

ИСТОЧНИКИ:

1. Указ Президента РФ от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019–2021 годы»
2. Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. № 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации»

ISSN 1994-6929

3. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
4. Стукач В.Ф., Асташова Е.А., Зинич Л.В., Зинич А.В., Кузнецова Н.А., Тетерева А.М., Нардина С.А., Волкова И.А. Баланс трудовых ресурсов сельской местности региона: мониторинг, прогнозирование, развитие человеческого капитала. / монография. – Омский государственный аграрный университет имени П.А. Столыпина. Омск, 2017. – 196 с.
5. Топильская А.Н., Трифонов Ю.Н. Система профессионального развития государственных гражданских служащих: новеллы законодательства и дальнейшие перспективы // Современное общество и власть (Электронный журнал). – 2018. – № 2 (16). – с. 128–134.
6. Зинич Л.В. Кадровый потенциал: проблемы и перспективы // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – № 11. – с. 177–182.
7. Педченко Е.А. Программы профессионального образования государственных гражданских служащих (зарубежный опыт) // Учет и контроль. – 2022. – № 1. – с. 47–52.
8. Асаинов Р.Р. Государственная гражданская служба на современном этапе // Актуальные проблемы взаимодействия общественности с органами государственной власти и органами местного самоуправления: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. Всероссийский государственный университет юстиции, Средне-Волжский институт. Саранск, 2021. – с. 10–13.
9. Стреченцева И. А., Голубева Т. Г. Концептуальный подход к работе с кадрами государственной службы: российский и зарубежный опыт // Интеграция науки, образования, общества, производства и экономики: Сборник научных статей по материалам IV Международной научно-практической конференции, Уфа, 19 января 2021 года. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр «Вестник науки». Уфа, 2021. – с. 219–223.
10. Волкова И.А. Формирование цифровых компетенций в системе развития кадрового потенциала // Культура, наука, образование: проблемы и перспективы: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Ответственный редактор Д.А. Погонышев. 2019. – с. 591–594.
11. Волкова И.А. Формирование инфраструктуры развития кадрового потенциала в условиях цифровой экономики // Московский экономический журнал. – 2019. – № 13. – с. 18.
12. Волкова И.А., Еремко А.А. Опережающая подготовка кадров в условиях цифровой экономики // Образование в цифровую эпоху: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции преподава-

телей, студентов, аспирантов, докторантов и заинтересованных лиц. 2019. – с. 29–33.
13. Волкова И.А., Галынчик Т.А. Концепция развития кадрового и научно-образовательного потенциала региона в условиях цифровой экономики // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 6(73). – с. 72–80.
14. Быченко Ю.Г., Баландина Т.М. Механизм инновационного развития человеческого капитала // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. – 2019. – № 1. – с. 12–16.
15. Романцова С.В. Тенденции профессионального развития государственных служащих за рубежом и возможности адаптации в России // Человеческий капитал. – 2012. – № 3. – с. 10–15.
16. Матвеева Н. С. Профессиональное развитие государственных служащих: опыт европейских стран и США // Финансовый журнал. – 2014. – № 4. – с. 155–162.
17. Каунов Е.Н., Миронова А.П. Формирование этики государственных служащих: традиционные и современные подходы // Лидерство и менеджмент. – 2021. – № 2. – с. 241–252. – doi: 10.18334/lim.8.2.112194.

REFERENCES:

Asainov R.R. (2021). *Gosudarstvennaya grazhdanskaya sluzhba na sovremennom etape* [State civil service at the present stage] *Actual problems of interaction of the public with state authorities and local self-government bodies*. 10–13. (in Russian).

Bychenko Yu.G., Balandina T.M. (2019). *Mekhanizm innovatsionnogo razvitiya chelovecheskogo kapitala* [Human capital innovative development mechanism]. *Saratov University News. New Series. Sociology. Political science (Izvestiya of Saratov University. New Series)*. (1). 12–16. (in Russian).

Kaunov E.N., Mironova A.P. (2021). *Formirovanie etiki gosudarstvennyh sluzhashchikh: traditsionnye i sovremennye podkhody* [Formation of ethics of civil servants: traditional and modern approaches]. *Leadership and management*. (2). 241–252. (in Russian). doi: 10.18334/lim.8.2.112194.

Matveeva N. S. (2014). *Professionalnoe razvitie gosudarstvennyh sluzhashchikh: opyt evropeyskikh stran i SShA* [Professional development of public servants: experience of the Europe and USA]. *The Journal of Finance*. (4). 155–162. (in Russian).

ISSN 1994-6929

Pedchenko E.A. (2022). *Programmy professionalnogo obrazovaniya gosudarstvennyh grazhdanskikh sluzhashchikh (zarubezhnyy opyt)* [Digital competence development of state civil servants in the russian federation]. *Uchet i kontrol.* (1). 47–52. (in Russian).

Romantsova S.V. (2012). *Tendentsii professionalnogo razvitiya gosudarstvennyh sluzhashchikh za rubezhom i vozmozhnosti adaptatsii v Rossii* [Foreign experience of the professional development of public servants and the possibility of its adaptation in Russia]. *Human capital.* (3). 10–15. (in Russian).

Strechentseva I. A., Golubeva T. G. (2021). *Kontseptualnyy podkhod k rabote s kadrami gosudarstvennoy sluzhby: rossiyskiy i zarubezhnyy opyt* [Conceptual approach to working with civil service personnel: Russian and foreign experience] *Integration of science, education, society, production and economy.* 219–223. (in Russian).

Stukach V.F., Astashova E.A., Zinich L.V., Zinich A.V., Kuznetsova N.A., Tetereva A.M., Nardina S.A., Volkova I.A. (2017). *Balans trudovyh resursov selskoy mestnosti regiona: monitoring, prognozirovanie, razvitie chelovecheskogo kapitala* [The balance of labor resources in rural areas of the region: monitoring, forecasting, human capital development] (in Russian).

Topilskaya A.N., Trifonov Yu.N. (2018). *Sistema professionalnogo razvitiya gosudarstvennyh grazhdanskikh sluzhashchikh: novelly zakonodatelstva i dalneyshie perspektivy* [The system of professional development of state civil servants: legislative innovations and future prospects]. *Sovremennoe obschestvo i vlast (Elektronnyy zhurnal).* (2 (16)). 128–134. (in Russian).

Volkova I.A. (2019). *Formirovanie infrastruktury razvitiya kadrovogo potentsiala v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki* [Formation of infrastructure of development of personnel potential in the conditions of digital economy]. *Moscow Economic Journal.* (13). 18. (in Russian).

Volkova I.A. (2019). *Formirovanie tsifrovyh kompetentsiy v sisteme razvitiya kadrovogo potentsiala* [Formation of digital competencies in the human resources development system] *Culture, science, education: problems and prospects.* 591–594. (in Russian).

Volkova I.A., Eremko A.A. (2019). *Operezhayushchaya podgotovka kadrov v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki* [Advanced training in the digital economy] *Education in the Digital Age.* 29–33. (in Russian).

Volkova I.A., Galynchik T.A. (2018). *Kontseptsiya razvitiya kadrovogo i nauchno-obrazovatelnogo potentsiala regiona v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki* [The concept of the development of the personnel and scientific and educational potential of the region in the digital economy]. *Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law.* (6(73)). 72–80. (in Russian).

Zinich L.V. (2020). *Kadrovyy potentsial: problemy i perspektivy* [Human resources potential: problems and prospects]. *Aktualnye voprosy sovremennoy ekonomiki.* (11). 177–182. (in Russian).