

Роговая Валерия Леонидовна,  
студент  
ОрГМУ

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ И ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ (НА ПРИМЕРЕ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ)

**Аннотация.** В статье рассматривается исследование проблем и перспектив совершенствования системы профессионального развития муниципальных и гражданских служащих.

**Ключевые слова:** Совершенствование системы, муниципальные и гражданские служащие

В современных условиях, характеризующихся высокой динамикой социальных и экономических процессов, возрастают требования к эффективности государственного управления. Ключевым фактором, обеспечивающим эту эффективность, является высокий уровень профессионализма государственных, муниципальных и гражданских служащих (далее – госслужащие). Совершенствование системы профессионального развития (СПР) госслужащих – необходимая мера для формирования квалифицированных кадров, способных оперативно и качественно решать поставленные задачи, обеспечивать устойчивое развитие региона и повышение качества жизни населения. Данная статья посвящена анализу текущего состояния и определению перспективных направлений совершенствования СПР госслужащих в Оренбургской области. Выбор региона обусловлен его геополитическим положением, спецификой структуры государственного и муниципального управления, а также необходимостью повышения эффективности работы органов власти в условиях реализации приоритетных национальных проектов [1].

Профессиональное развитие госслужащих представляет собой непрерывный процесс обучения, переподготовки, повышения квалификации и самообразования, направленный на приобретение и совершенствование знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения должностных обязанностей и обеспечения карьерного роста. Эффективная СПР базируется на следующих принципах:

- **Непрерывность:** Профессиональное развитие должно быть постоянным процессом, интегрированным в служебную деятельность и адаптированным к изменениям в законодательстве и социально-экономической ситуации.

- **Комплексность:** СПР должна охватывать все уровни и направления деятельности госслужащих, обеспечивая формирование как профессиональных, так и управленческих компетенций [2].

- **Индивидуализация:** Учет индивидуальных потребностей, профессионального опыта и потенциала каждого госслужащего при планировании и организации обучения.

- **Практическая направленность:** Ориентация образовательных программ на приобретение знаний и навыков, непосредственно применимых в практической деятельности органов государственной власти и местного самоуправления.

- **Оценка эффективности:** Регулярная оценка результативности и эффективности мероприятий по профессиональному развитию с использованием объективных критериев и показателей.

Основными элементами эффективной СПР являются:

- **Стратегическое планирование:** Определение целей и задач профессионального развития на основе анализа потребностей в кадрах и приоритетов развития региона [3].

- **Нормативно-правовое обеспечение:** Разработка и совершенствование нормативных актов, регулирующих вопросы профессионального развития госслужащих.



- **Институциональная структура:** Формирование эффективной системы учреждений и организаций, осуществляющих профессиональное развитие госслужащих.
- **Финансовое обеспечение:** Достаточное и стабильное финансирование мероприятий по профессиональному развитию.
- **Методическое обеспечение:** Разработка современных образовательных программ, учебно-методических материалов и технологий обучения.
- **Мотивация:** Создание стимулов для госслужащих к непрерывному профессиональному росту.

В Оренбургской области функционирует система профессионального развития госслужащих, включающая в себя обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, стажировки, участие в семинарах и конференциях, а также самообразование. Анализ текущего состояния СПР в регионе позволяет выделить следующие сильные и слабые стороны [4]:

#### **Сильные стороны:**

- Наличие региональной нормативной правовой базы, определяющей порядок организации и финансирования профессионального развития госслужащих.
- Разветвленная сеть образовательных организаций, осуществляющих подготовку и переподготовку кадров для органов государственной власти и местного самоуправления.
- Использование дистанционных образовательных технологий, обеспечивающих доступность обучения для госслужащих, находящихся в отдаленных районах области.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства, стимулирующих повышение квалификации госслужащих [5].

#### **Слабые стороны:**

- Недостаточная ориентация программ обучения на решение конкретных задач социально-экономического развития региона.
- Ограниченность финансирования мероприятий по профессиональному развитию.
- Недостаточное использование современных образовательных технологий и интерактивных методов обучения.
- Слабая связь между результатами обучения и карьерным ростом госслужащих [6].
- Отсутствие единой системы мониторинга и оценки эффективности СПР.
- Недостаточная мотивация госслужащих к непрерывному профессиональному росту.

Анализ показывает, что, несмотря на наличие определенных успехов в организации профессионального развития госслужащих, существующая система нуждается в дальнейшем совершенствовании.

Для повышения эффективности СПР госслужащих в Оренбургской области необходимо реализовать следующие меры:

- **Разработка стратегического плана профессионального развития:** План должен определять приоритетные направления обучения, компетенции, необходимые для эффективного выполнения должностных обязанностей, а также показатели оценки эффективности СПР [7].
- **Развитие институциональной структуры:** Укрепление материально-технической базы образовательных организаций, осуществляющих подготовку и переподготовку кадров для органов государственной власти и местного самоуправления.
- **Совершенствование образовательных программ:** Разработка программ обучения, ориентированных на решение конкретных задач социально-экономического развития региона, с использованием современных образовательных технологий и интерактивных методов обучения.
- **Оптимизация финансирования:** Увеличение объемов финансирования мероприятий по профессиональному развитию госслужащих, в том числе за счет привлечения внебюджетных средств.



• **Внедрение системы мониторинга и оценки эффективности СПР:** Разработка и внедрение системы, позволяющей оценивать влияние профессионального развития на качество работы госслужащих и результативность деятельности органов государственной власти и местного самоуправления [8].

• **Повышение мотивации госслужащих:** Разработка системы стимулов для госслужащих, успешно прошедших обучение и продемонстрировавших высокий уровень профессиональной компетентности.

Кроме того, целесообразно внедрить систему индивидуальных планов развития для каждого госслужащего, учитывающую его профессиональный опыт, потребности и карьерные устремления. Важным направлением совершенствования СПР является развитие системы наставничества, позволяющей передавать опыт и знания от опытных госслужащих молодым специалистам.

Совершенствование системы профессионального развития госслужащих является ключевым фактором повышения эффективности государственного и муниципального управления в Оренбургской области. Реализация предложенных мер позволит сформировать высокопрофессиональные кадры, способные успешно решать задачи социально-экономического развития региона. Комплексный подход к организации профессионального развития, основанный на принципах непрерывности, индивидуализации, практической направленности и оценки эффективности, позволит создать устойчивую и результативную СПР, отвечающую современным требованиям и вызовам времени. Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на оценку эффективности внедрения предложенных мер и выявление новых возможностей для совершенствования СПР госслужащих в Оренбургской области и других регионах Российской Федерации [9].

#### Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "О государственной гражданской службе Российской Федерации".
2. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 29.12.2022) "О муниципальной службе в Российской Федерации".
3. Указ Президента РФ от 21.02.2019 N 68 (ред. от 01.07.2021) "О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации".
4. Постановление Правительства РФ от 06.05.2008 N 335 (ред. от 15.07.2023) "О порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации".
5. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации (утв. Президентом РФ 15.08.2001).
6. Атаманчук, Г.В. Теория государственного управления: курс лекций. / Г.В. Атаманчук. – М.: Омега-Л, 2010. – 528 с.
7. Магомедов, К.О. Государственная и муниципальная служба в Российской Федерации: учебник для студентов вузов / К.О. Магомедов, С.Н. Поздняков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 351 с.
8. Оболонский, А.В. Государственная служба: учебник для бакалавриата и магистратуры / А.В. Оболонский. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 475 с.
9. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учебник для студентов вузов / В.В. Черепанов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 679 с.

