

*Кравцова Р.Е.*

*студент магистратуры*

*2 курс, факультет «Государственное и*

*муниципальное управление»*

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный*

*университет им. И.Т. Трубилина»*

*Россия, г. Краснодар*

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
РАЗВИТИЕМ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

***Аннотация:** в статье рассматриваются вопросы совершенствования профессионального развития служащих. Необходимо пересмотреть имеющуюся систему дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих. Рассматриваются новые подходы к дополнительному профессиональному развитию служащих.*

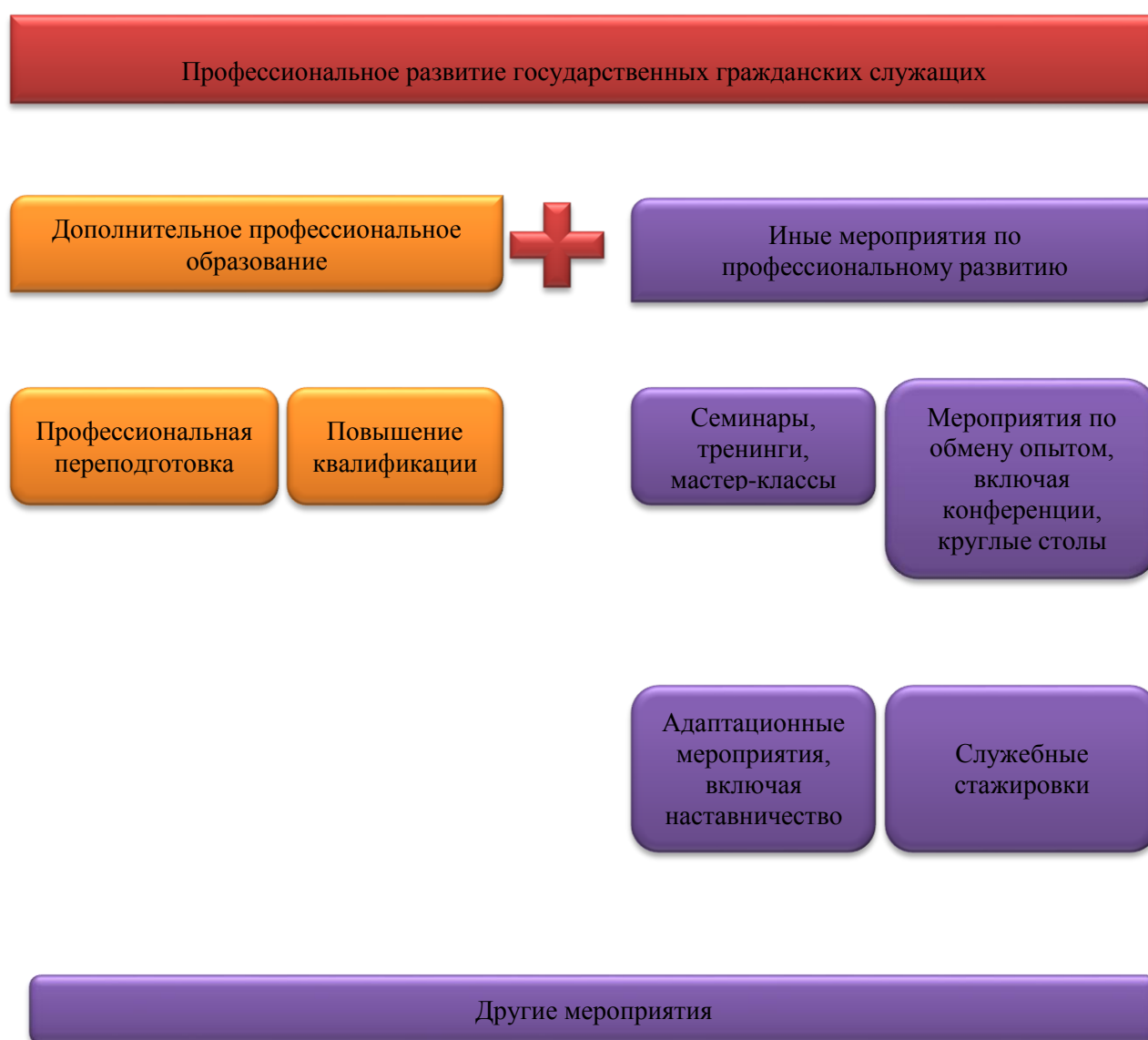
***Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, государственный гражданский служащий, профессиональное развитие, новые подходы к дополнительному профессиональному развитию, целевые направления, стратегическое планирование.*

***Annotation:** the article addresses the issues of improving the professional development of employees. It is necessary to review the existing system of continuing professional education of civil servants. New approaches to the additional professional development of employees are considered.*

***Key words:** additional professional education, state civil servant, professional development, new approaches to additional professional development, target areas, strategic planning.*

Успешное достижение целей и решение задач, стоящих перед государственным органом, требует наличия отлаженного механизма организации профессионального развития государственных гражданских служащих, обеспечивающего непрерывное повышение общего уровня их компетентности.

Профессиональное развитие гражданских служащих осуществляется посредством дополнительного профессионального образования, а также иных мероприятий по профессиональному развитию (семинары, тренинги, мастер-классы, мероприятия по обмену опытом, включая конференции, круглые столы и служебные стажировки, адаптационные и другие мероприятия).



***Рисунок 1. Мероприятия по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Российской Федерации***

В целях обеспечения надлежащего уровня дополнительного профессионального образования гражданских служащих сотрудникам кадровых подразделений рекомендуется в обязательном порядке ежегодно во взаимодействии с организацией, привлекаемой для оказания соответствующих образовательных услуг, осуществлять формирование или актуализацию дополнительных профессиональных программ, подлежащих освоению гражданскими служащими, с учетом:

потребности в новых знаниях и умениях, необходимых гражданским служащим, направляемым для прохождения обучения, для решения актуальных задач по направлению деятельности государственного органа;

функций, реализуемых гражданским служащим, направляемым для прохождения обучения, и уровня решений, принимаемых им в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы. [1]

При организации обучения гражданских служащих крайне важно чтобы дополнительная профессиональная программа для гражданских служащих была актуализирована с учетом:

потребности в новых знаниях и умениях, необходимых гражданским служащим, направляемым для прохождения обучения, для решения актуальных задач по направлению деятельности государственного органа;

функций, реализуемых гражданским служащим, направляемым для прохождения обучения, и уровня решений, принимаемых им в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы.

В большинстве случаев для гражданских служащих, замещающих должности государственной гражданской службы младшей, старшей и ведущей групп должностей, целесообразно организовывать «классическое» дополнительное профессиональное образование, а для гражданских служащих, замещающих должности главной и высшей групп должностей, более результативной будет организация дополнительного профессионального образования в форме тренингов, семинарские занятия, деловых игр и другие виды учебных занятий.

При этом сотрудникам кадровых подразделений государственных органов при формировании программ рекомендуется обращать внимание на следующее.

Дополнительные профессиональные программы, планируемые к освоению гражданскими служащими, осуществляющими функции управления и стратегического планирования в соответствующей сфере деятельности должны обеспечивать получение слушателями необходимых предметных знаний и умений, необходимых для осуществления профессиональной служебной деятельности, в том числе в области технологий проектного управления и стратегического планирования, обеспечивать развитие профессиональных и личностных качеств, включая:

стратегическое мышление;

умение ставить новые цели и осуществлять преобразования;

умение организовывать общее управление и руководство в государственном органе;

умение с учетом имеющихся экспертных знаний принимать ключевые управленческие решения, связанные с выработкой и реализацией государственной политики в сфере деятельности государственного органа;

навык публичных выступлений и эффективной коммуникации;

лидерские качества;

умение планировать свою работу и делегировать полномочия;

умение разрешать конфликты;

умение формировать команду и мотивировать подчиненных;

способность рационально организовывать и использовать свое служебное время;

другие.



***Рисунок 2. Целевые направления профессионального развития государственных гражданских служащих***

К реализации дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих, осуществляющих функции управления и стратегического планирования в соответствующей сфере деятельности, целесообразно привлекать гражданских служащих из государственных органов, осуществляющих нормативное правовое регулирование в соответствующей сфере, специалистов-практиков, ученых, представителей экспертного сообщества. [2, с. 25]

Дополнительные профессиональные программы, планируемые к освоению гражданскими служащими, осуществляющими функции управления в соответствующей сфере деятельности должны обеспечивать слушателям увеличение объема имеющихся знаний и умений в части вопросов, соответствующих области и виду профессиональной служебной деятельности, получение общих знаний и умений в области применения методов проектного управления и стратегического планирования, необходимых для исполнения

служебных обязанностей, развитие профессиональных и личностных качеств, включая:

развитие аналитических способностей;

развитие коммуникабельности;

лидерские качества;

умение планировать свою работу;

умение разрешать конфликты;

умение формировать команду;

умение организовывать работу и контролировать служебную деятельность подчиненных;

способность рационально организовывать и использовать свое служебное время;

другие.

Дополнительные профессиональные программы, планируемые к освоению гражданскими служащими, осуществляющими функции по реализации задач в соответствующей сфере деятельности, поставленных непосредственными руководителями должны обеспечивать слушателям увеличение объема имеющихся знаний и умений, в том числе в связи с текущими изменениями правового регулирования в соответствующей сфере деятельности, формирование общих знаний и умений в области применения отдельных инструментов проектного управления и стратегического планирования и развитие профессиональных и личностных качеств, включая:

развитие навыка соблюдения этических норм делового общения при взаимодействии с гражданами;

развитие аналитического мышления;

развитие коммуникабельности;

развитие умения работать в команде;

способность рационально организовывать и использовать свое служебное время;

другие.

В целях оказания методической поддержки сотрудников кадровых подразделений государственных органов, занимающихся вопросами организации обучения гражданских служащих, Минтруд России ежегодно направляет в государственные органы примерный перечень дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям, рекомендуемых к освоению гражданскими служащими. [3, с. 173]

Дополнительные профессиональные программы сформированы Минтрудом России на основе предложений федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих нормативное правовое регулирование в области, соответствующей тематике обучения, а также экспертов из образовательных и научных организаций.

Основываясь на перечне вопросов, предлагаемых к освоению в рамках дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям, сотрудники кадровых подразделений могут формировать или актуализировать предметно-тематическое содержание дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих, предлагаемых к реализации образовательными организациями, в том числе в части, касающейся текущих изменений законодательства. [2, с. 27]

Таким образом, при формировании актуальных дополнительных профессиональных программ для гражданских служащих сотруднику кадрового подразделения государственного органа рекомендуется:

- 1) исходить из анализа функций, реализуемых гражданским служащим, которого планируется направить на обучение по соответствующей дополнительной профессиональной программе и направлений его профессиональной служебной деятельности;
- 2) обновлять предметно-тематическое содержание соответствующей дополнительной профессиональной программы с учетом дополнительных профессиональных программ по приоритетным направлениям.

### **Использованные источники:**

1. Орешин В.П. Система государственного и муниципального управления: учебное пособие для вузов по специальности «Государственное и муниципальное управление». М.: ИНФРА-М, 2011.

2. Силкина Н.В., Пименова Е. А. Модель подготовки резерва кадров в современных условиях дополнительного профессионального образования: теоретический аспект // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии: сб. ст. XXXIV Междунар. науч.-практ. конф. Ч. 2, № 11 (34). Новосибирск : СибАК, 2013. С. 20–30.

3. Балдина А.С. Правовая основа дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2015. № 5–6. С. 172–174.