

## ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ КАК СПОСОБ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

**Крутикова Марина Анатольевна**

магистрант, Кировский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Киров

## IMPROVING THE PROFESSIONALISM OF PUBLIC CIVIL SERVANTS OF THE KIROV REGION AS A WAY TO IMPROVE THE SYSTEM OF PUBLIC CIVIL SERVICE

**Marina Krutikova**

*Graduate student, Kirov Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Russia, Kirov*

**Аннотация.** В статье рассматривается задача создания эффективной системы управления государственной службой и высокоэффективного состава государственных служащих. Выявленные тенденции в области кадровой работы свидетельствуют о том, что в условиях реформирования государственной гражданской службы необходимы инновационные кадровые технологии, которые позволят создать эффективную систему управления персоналом.

**Abstract.** The article considers the problem of creating an effective public service management system and a highly effective composition of civil servants. The identified trends in the field of personnel work indicate that in the conditions of reforming the state civil service, innovative personnel technologies are needed that will allow creating an effective personnel management system.

**Ключевые слова:** кадровые технологии; государственные служащие; профессионализм; система управления персоналом.

**Keywords:** personnel technologies; civil servants; professionalism; personnel management system.

Повышение качества государственного управления является залогом решения, стоящих перед Россией социально-экономических проблем. Реализация этой задачи возможна посредством совершенствования деятельности органов государственной власти, а приоритетная роль принадлежит персоналу государственных органов, принимающему участие в разработке и утверждении управленческих решений. Так большую теоретическую и практическую значимость обретает исследование инновационных направлений в развитии управления персоналом государственной гражданской службы Российской Федерации.

Изменения, происходящие в нашей стране – социальные, политические, экономические – подтверждают необходимость комплексных исследований системы управления

государственными служащими, которые были бы основаны на органическом соединении передовых научных знаний с новейшими управленческими практиками. Гражданское общество предъявляет все более высокие требования к функционированию институтов государственной службы, оно нуждается в эффективной системе государственного управления [5, с. 133].

Важнейшим фактором повышения эффективности деятельности органов власти субъекта Российской Федерации является наличие высокопрофессионального корпуса государственных гражданских служащих.

В современных условиях, чтобы соответствовать постоянно повышающимся требованиям, самостоятельно мыслить, принимать эффективные управленческие решения, необходимо непрерывно поддерживать высокий уровень профессионализма.

Мероприятия по профессиональному развитию государственных гражданских служащих Кировской области организуются на основе ежегодного Плана мероприятий по профессиональному развитию государственных гражданских служащих органов исполнительной власти Кировской области, структурных подразделений аппарата Губернатора и Правительства области, который формируется с учетом приоритетных направлений профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации на очередной год, согласованных с Администрацией Президента Российской Федерации [3].

В Правительстве Кировской области функции кадрового обеспечения государственной службы возложены на управление по вопросам государственной гражданской службы и кадров администрации Правительства Кировской области.

Управлением по вопросам государственной гражданской службы и кадров в течение 2020 года в соответствии с целями и задачами, стоящими перед Управлением, была организована и выполнена следующая работа:

Осуществлялась работа по реализации Подпрограмм «Развитие государственной гражданской службы и совершенствование государственной кадровой политики в Кировской области» и «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Кировской области» государственной программы «Развитие государственного управления на 2013-2021 годы». Указанные подпрограммы за 2020 год реализованы в полном объеме.

В рамках реализации отдельного мероприятия «Развитие государственной гражданской службы и совершенствование государственной кадровой политики в Кировской области» проводились [1]:

совершенствование порядка назначения на должности государственной гражданской службы Кировской области;

обеспечение профессионального развития гражданских служащих (осуществление мероприятий по дополнительному профессиональному образованию гражданских служащих, внедрение новых форм профессионального развития гражданских служащих, в том числе предусматривающих использование информационно-коммуникационных технологий);

координация работы по внедрению и использованию информационно-коммуникационных технологий в государственных органах в целях повышения качества кадровой работы, в том числе федеральной государственной информационной системы «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации» в органах исполнительной власти Кировской области.

В рамках реализации отдельного мероприятия «Подготовка управленческих кадров для организаций народного хозяйства Кировской области»:

организуется проведение конкурсного отбора специалистов для обучения в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного

хозяйства;

организуется профессиональная переподготовка специалистов в российских образовательных организациях и стажировок на российских и зарубежных предприятиях;

проводятся мероприятия (семинары, конференции, выставки, конкурсы) по распространению позитивного опыта управления организациями народного хозяйства, накопленного специалистами, завершившими обучение в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

В 2020 году профессиональное развитие государственных гражданских служащих Кировской области осуществлялось посредством дополнительного профессионального образования и иных мероприятий по профессиональному развитию (тренинги, семинары, круглые столы, вебинары).

В соответствии с Планом для сотрудников органов государственной власти области организовано 49 мероприятий по профессиональному развитию, в которых приняли участие свыше 1 900 человек (в том числе 1523 гражданских служащих и 422 работника, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской службы Кировской области). На обучение сотрудников органов исполнительной власти области в 2020 году из областного бюджета было выделено 3 070,7 тыс. руб.

В течение года организовано 35 курсов повышения квалификации, в том числе 12 отраслевых (специализированных) по программам:

- Комплексное стратегическое планирование и социально-экономическое развитие территорий;
- Управление инвестиционными проектами, реализуемыми на принципах государственно-частного партнерства;
- Обеспечение деятельности представительных органов власти;
- Подбор и отбор на государственную гражданскую службу Российской Федерации и др.

Перечень программ дополнительного профессионального образования, их предметно-тематическое содержание определялись, исходя из потребности в новых знаниях и умениях, позволяющих эффективно решать задачи, поставленные перед органами исполнительной власти региона, а также приоритетных направлений дополнительного профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации в 2020 году, согласованных с Администрацией Президента Российской Федерации (25 программ соответствует данным направлениям).

Хорошо зарекомендовали себя и новые формы профессионального развития гражданских служащих – семинары, обучающие вебинары и стажировки, впервые включенные в План.

Тематика данных мероприятий является разноплановой. В течение года гражданские служащие имели возможность повысить культуру работы с документами в органах исполнительной власти области, усовершенствовать свои знания и навыки в области проектного управления, изучить специфику региональной политики формирования инвестиционного и делового климата, получить ответы на вопросы, возникающие при разработке, реализации и оценке эффективности государственных программ Кировской области, изучить принципы противодействия коррупции и меры по профилактике коррупционных правонарушений в органах исполнительной власти области, интенсифицировать профессиональную подготовку в других направлениях деятельности [2].

Управлением по вопросам государственной гражданской службы и кадров совместно с органами исполнительной власти области, структурными подразделениями аппарата Губернатора и Правительства Кировской области, было проведено 15 иных образовательных мероприятий по повышению профессионального развития сотрудников органов

исполнительной власти области (семинары, вебинар), в которых приняли участие более 1300 человек.

В течение года кадровыми и иными структурными подразделениями органов исполнительной власти области самостоятельно было организовано внутриведомственное обучение (в форме семинаров, круглых столов) в целях оперативного ознакомления сотрудников с текущими изменениями законодательства и получения умений, необходимых для решения практических задач, поставленных перед органом исполнительной власти Кировской области. Участие в мероприятиях приняло свыше 1000 сотрудников.

Несомненным достоинством инновационных форм обучения является возможность организовать непрерывное и систематическое профессиональное развитие без отрыва от гражданской службы, обучать гражданских служащих с учетом специфики их профессиональной деятельности, придавая обучению практическую направленность.

В целях оценки качества дополнительных профессиональных программ, а также иных мероприятий по профессиональному развитию проводится анкетирование слушателей по итогам каждого мероприятия по профессиональному развитию.

В 2021 году будет продолжен процесс совершенствования системы профессионального развития сотрудников органов исполнительной власти области и поиск новых форм повышения их профессионализма и компетентности.

Совершенствование и реализация вышеописанных направлений будут более эффективны с внедрением широкого спектра инновационных кадровых технологий.

Таким образом, инновационными технологиями формирования кадрового потенциала в органах государственной власти могут быть следующие кадровые инновации:

1) Ассесмент - используется для отбора, обучения и развития персонала и в настоящее время считается в развитых странах одной из лучших процедур в оценке и подборе кадров [4, с. 42].

Суть метода заключается в том, что испытуемый выполняет ряд упражнений по ключевым аспектам в данном роде деятельности, в которых проявляются его знания, умения и профессионально важные качества. Степень выраженности этих качеств оценивается подготовленными оценщиками по специально сформированным оценочным шкалам. На основании полученных оценок делается вывод о степени пригодности кандидата к данной работе, о его продвижении по службе и т. п.

2) Аутплейсмент - деятельность работодателя по трудоустройству увольняемых сотрудников. Технологи аутплейсмента используется в тех случаях, когда необходимость увольнения вызвана реорганизацией, сокращением штата или ликвидацией предприятия, учреждения, органа управления и т. п.

3) Полиграф - в упрощенном виде технология проверки на полиграфе состоит в том, что испытуемому предъявляется серия вопросов, релевантных для той или иной конкретной ситуации и параллельно регистрируются 5-10 физиологических параметров проверяемого (дыхание, пульс, кровенаполнение, сопротивление кожи, т.е. его стрессовое напряжение). По итогам регистрации делается вывод о степени правдивости ответов испытуемого на заданные ему вопросы [6].

Таким образом, специальный подсчет показывает, что в настоящее время в органах государственного управления применяется свыше 20 различных технологий. Детальное исследование совокупности кадровых технологий, применяемых в органах государственной власти, показывает, что они могут быть представлены как единая система.

Разработка и применение инновационных кадровых технологий должны способствовать процессу развития государственной гражданской службы и совершенствованию управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации в соответствии с высокими предъявляемыми требованиями.

## Список литературы:

1. Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. 02.06.2003. № 22. Ст. 2063.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // РГ. 31.07.2004. № 162.
3. Указ Президента РФ от 21 февраля 2019 г. N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» // СЗ РФ. 25.02.2019. № 8. ст. 765.
4. Магамедов К.О. Кадровая политика в системе государственной власти и управления: мониторинг основных направлений // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2018. – № 3 (121). – С. 40–46.
5. Моисева Е.Г. Управление персоналом: современные методы и технологии: учебное пособие / М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования Нижегородский гос. технический ун-т им. Р.Е. Алексеева. – Нижний Новгород: Нижегородский государственный технический ун-т., 2019. – С. 133.
6. О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009–2013 годы)». Указ Президента РФ от 10 марта 2009 г. № 261. Доступ из справочно-правовой системы «Гарант» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> (дата обращения: 14.01.2021).