DOI: 10.17117/na.2016.11.03.243

<http://ucom.ru/doc/na.2016.11.03.243.pdf>

Поступила (Received): 29.11.2016

Захарченко А.С., Ниезмамадова С.А., Селиверстова Н.И. Профессиональное развитие государственных служащих в России

Zaharchenko A.S., Niezmamadova S.A., Seliverstova N.I.
Professional development of the public officials

В предложенной статье исследовались понятие профессионального развития государственных служащих. Уделено внимание профессиональной социализации в профессиональном развитии государственных служащих. Сделан акцент на наставничество как технологию профессионального развития. Рассмотрена практика наставничества в данной профессиональной среде

Ключевые слова: государственные служащие, профессиональное развитие, наставничество

Захарченко Анастасия Сергеевна
Студент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал)
г. Оренбург, ул. Курача, 26

Ниезмамадова Сурайё Ариддиновна
Студент

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал)
г. Оренбург, ул. Курача, 26

Селиверстова Надежда Игоревна
Кандидат социологических наук, доцент
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (филиал)
г. Оренбург, ул. Курача, 26

In this article we studied the professional development of the public officials. We gave a special attention to a professional socialization in the professional development of the public officials. The focus is on attention to details of mentoring as the technology of the professional development. The mentoring practice of this sphere is considered in the article.

Key words: public officials, professional development, mentoring

Zaharchenko Anastasia Sergeevna
Student

Russian academy of national economy and state service under the President of the RF (branch)
Orenburg, Kuracha st., 26

Niezmamadova Surayo Amriddinovna
Student

Russian academy of national economy and state service under the President of the RF (branch)
Orenburg, Kuracha st., 26

Seliverstova Nadezhda Igorevna
Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor
Russian academy of national economy and state service under the President of the RF (branch)
Orenburg, Kuracha st., 26

В настоящее время не существует деления общества по классам, но есть профессиональные социальные структуры, то есть статус человека определяется его профессией.

Необходимо отметить, что профессиональная группа носит наиболее существенные признаки социальных классов, слоев, страт, в состав которых она входит и обладает рядом специфических признаков, которые отражают вид ее профессиональной деятельности.

Большинство современных государственных служащих не имеет образования по специальности, поэтому можно говорить не только о профессиональной адаптации на новом месте работы, но и о вторичной профессиональной социализации, которая обычно происходит в процессе профессионального обучения. Для служащих органов власти, впервые поступивших на службу, эти процессы совпадают по времени: отсюда вытекает необходимость профессионального переобучения этой категории служащих для ускорения процессов профессиональной социализации и адаптации.

В процессе профессиональной социализации личность осваивает профессиональные связи и отношения, определяемые нормами и стереотипами профессиональной культуры, символическими профессиональными образами, социальной ролью, социально-психологическим климатом профессионального пространства.

Профессиональная социализация (включающая целый ряд взаимосвязанных этапов и состояний индивида) выступает в качестве важнейшего фактора формирования личности работника, его социально-профессиональной мобильности. В результате профессионализации и включения людей в профессиональные группы социализационный процесс приобретает в основном коррекционный характер. Это в полной мере относится к профессиональной социализации лиц, осваивающих профессию (профессии) государственных служащих [5].

В современной нестабильной политической и экономической ситуации профессионализм государственных служащих определяет эффективность управления государством. Актуальность экономических капиталовложений в трудовой капитал зависит от создания максимально эффективных условий для применения всех возможностей и способностей личности, посредством развития профессиональных компетенций и повышения трудовой активности требования новой эпохи управления персоналом.

Профессиональное развитие, как считает В.В. Черепанов, это повышение служебно-квалификационных и должностных качеств государственных служащих, что обуславливает приоритет данного аспекта формирования кадрового состава государственной службы, так как компетентность и профессионализм являются основой квалификации работника. Компетентность и профессионализм формируются, прежде всего, на основании профессионального образования, а также из знаний, умений и навыков работника [2]. Обратим внимание на то, что профессиональное развитие государственных служащих во многом связано с институтом наставничества.

Потребность внедрения и развития института наставничества на гражданской службе обусловлена тем, что в условиях современной российской действительности программы и планы инновационного преобразования основных институтов российского общества (экономики, образования здравоохранения,

семьи), подготовленные Правительством Российской Федерации и утвержденные Президентом Российской Федерации, и придание им позитивной динамики развития должны сочетаться с соответствующими институциональными преобразованиями в системе государственного управления и государственной службы, внедрением новых принципов кадровой политики, повышением открытости и профессиональной компетентности государственных гражданских служащих [6].

В то же время в большинстве органов государственной власти имеется относительно широкий круг высоко подготовленных сотрудников, способных эффективно играть роль наставника, внимательно относиться к новичкам и создавать для них «ситуации успеха».

По сути, современное наставничество является результативным методом удержания и мотивации персонала, где целью наставничества становится: создание благоприятных условий для эффективной адаптации и лояльного отношения персонала к организации [3].

Задачи такого наставничества формируются только на профессиональной основе и служат целям:

- ускорения процесса обучения основным навыкам профессии, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи на занимаемой должности;

- повышения квалификации сотрудников, соответственно повышения качества обслуживания клиентов; адаптации к корпоративной культуре, усвоения традиций и правил поведения в организации. Сегодня данный метод организационно-кадровой работы не достаточно активно используется в системе гражданской службы, в отличие от правоохранительной службы, где разработаны и применяются соответствующие методические указания [3].

В современной российской практике, кроме органов внутренних дел, институт наставничества внедрен и успешно функционирует в Следственном комитете Российской Федерации (Приказ Следственного комитета РФ от 29.03.2011 № 42 «Об утверждении Положения об организации наставничества в системе Следственного комитета Российской Федерации»), в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (Приказ МЧС России от 20.07.2009 № 416 «Об организации наставничества в Министерстве Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий»), в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ (Приказ ФСКН России от 01.10.2008 № 322 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ»), в Министерстве юстиции Российской Федерации и Федеральной службе судебных приставов (Распоряжение Минюста РФ от 08.06.2011 № 1234-р «О внедрении методических рекомендаций об организации наставничества в Министерстве юстиции Российской Федерации и Федеральной службе судебных приставов»).

В органах государственной власти России в последнее десятилетие наставничеству уделяется все большее внимание, что свидетельствует не только об осознании потребности в нем как институте социализации, но и о начале работы по созданию его организационных основ.

Следует, правда, заметить, что предпринятые до недавнего времени шаги по разработке и принятию нормативных актов о наставничестве не имели под собой какой-либо законодательной основы. Следствием этого стало большое разнообразие содержания принятых документов, что может быть одновременно и их достоинством и недостатком.

Дополнительный импульс осознанию и реализации потребности в институте наставничества в системе государственной службы дает Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [6].

Таким образом, профессиональное развитие трактуется гораздо шире, чем профессиональное обучение, так как обучение считается одним из этапов развития, хотя в реальных жизненных условиях границы между ними довольно условны и, по большому счету, не так важны, так как оба процесса помогают достижению одной цели – подготовке служащих к эффективному исполнению стратегических задач, стоящих перед ним.

Анализ специальной литературы и имеющихся социальных исследований показывает, что в российской системе профессионального образования и развития государственных служащих имеется много недостатков и проблем. В обобщенном виде к ним относятся следующие:

- отсутствие конкуренции за государственный заказ на профессиональную подготовку и переподготовку государственных служащих между государственными и негосударственными образовательными учреждениями в субъектах РФ;

- не достаточная проработанность нормативно-правовой базы положений и принципов обязательности повышения профессиональной квалификации государственными служащими, а также отсутствие правовой и методологической базы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих;

- необходимость расширения правового статуса государственных служащих, их прав, обязанностей и ответственности в сфере профессионального развития.

Неисполнение данной обязанности влечет за собой негативные правовые последствия для государственного служащего. Одновременно добросовестное исполнение гражданским служащим своих должностных обязанностей дает возможность ему дальнейшего профессионального развития при помощи вышеописанных кадровых технологий.

Один из аспектов реализации данного направления диктует необходимость формирования надбавок к должностной ставке государственного служащего за научную степень по его непосредственной специализации, за счет средств из бюджетов субъектов Российской Федерации, выделяемых дополни-

тельно к фондам заработной платы. Должен быть разработан коэффициент соотношения к выплатам, ориентированный, например, по выплатам за ученую степень в сфере образования или медицины. Подобные мероприятия могут стимулировать увеличение количества государственных служащих, занимающихся научной работой, которые могут стать педагогическим резервом для ВУЗов России [8].

В завершении отметим актуальность профессионального развития государственных служащих как условия эффективности государственного управления. Полагаем, что в современных условиях именно институт наставничества может стать ресурсом для ускоренного профессионального развития государственных служащих, что подтверждается принятием соответствующих нормативных актов, разработкой методик по внедрению наставничества.

Список используемых источников:

1. Воронцова Г.В. Профессиональное развитие государственных служащих // *Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд*. 2016. № 40-1. С. 107-112.
2. Иванова Л.Л. Наставничество на государственной гражданской службе: институциональный аспект // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС*. 2012. № 4. С. 130.
3. Кудаев П.П. Управленческие технологии профессионального развития государственных гражданских служащих // *Молодой ученый*. 2013. № 12. С. 663-667.
4. Малахова О.В. Наставничество в системе государственной гражданской службы Российской Федерации (региональный опыт) // *Вестник государственного и муниципального управления*. 2015. № 1. С. 82-91.
5. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пос. для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. 575 с.