

Секция «Актуальные проблемы и тенденции правового регулирования в сфере государственного и муниципального управления»

Оценка правового регулирования профессионального развития государственных служащих как фактор повышения эффективности деятельности органов государственной власти: региональный аспект

Научный руководитель – Михайлов Алексей Евгеньевич

Хроменкова А.А.¹, Худяков И.В.², Еремин А.А.³

1 - Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Владимир, Россия, *E-mail: hromenkovaanzhelika@yandex.ru*; 2 - Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Владимир, Россия, *E-mail: hudjakov1997@mail.ru*; 3 - Владимирский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Владимир, Россия, *E-mail: Alex.makedonski2011@gmail.com*

Профессиональное развитие государственных служащих с учетом реализации принципа непрерывного обучения, максимальным обеспечением соответствия уровня подготовки вызовам современного общества актуальна в контексте социально-экономических реалий на сегодняшний день. Решение проблемы имеет первостепенное значение для успеха проводимых реформ, при этом высокий уровень профессиональной подготовки служащих является необходимым элементом системы эффективного государственного управления.

В рамках института государственной гражданской службы система профессионального развития регулируется федеральными законами и подзаконными актами. Это особый институт, в котором каждый служащий имеет право на дополнительное образование в рамках профессионального развития.

Согласно областному закону Владимирской области, который регулирует институт гражданской службы в субъекте, профессиональное развитие является одним из направлений кадровой работы и одним из основных приоритетных направлений с целью сформировать кадровый состав. [1] Все положения областного закона, в которых затрагиваются особенности профессионального развития гражданских служащих области, взяты из федерального закона 79-ФЗ. Но как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта есть подзаконные акты, регулирующие некоторые особенности видов профессионального развития.

Институт наставничества играет важную роль в профессиональном развитии. Во Владимирской области было издано положение, регулирующее вопросы наставничества в областной администрации. Оно помогает обеспечить развитие знаний, умений и навыков служащих для эффективной рабочей деятельности с помощью людей, которые за плечами имеют продолжительный опыт в сфере гражданской службы. На данный момент положение о наставничестве утратило силу.

Во Владимирской области несколько лет ежегодно проводятся конкурсы на лучшего государственного гражданского служащего. Положения данного конкурса регулируются соответствующим подзаконным актом. [3] Такой конкурс содействует профессиональному развитию служащих, помогает раскрыть их творческий, интеллектуальный потенциал, способствует развитию полезных профессиональных компетенций. Он разбит на три этапа и проводится с сентября по ноябрь.

Также в субъекте действует государственная программа, направленная на развитие совершенствование государственной гражданской службы и муниципальной службы. Такая программа действует с 2017 по 2022 г. Одними из задач являются такие, как развитие

системы обучения гражданских служащих, формирование эффективной системы управления гражданской службой. В числе показателей и целевых программ - это доля гражданских служащих, которые получили дополнительное профессиональное образование. [2]

Система профессионального развития, которая действует сейчас, не в полной мере отвечает современным вызовам государственного управления. Она требует новых подходов к обучению служащих, новых образовательных технологий, потому как одной из проблем, которые касаются профессионального развития является то, что гражданским служащим не хватает практических знаний, которые они могут использовать в своей профессиональной служебной деятельности, в то время как теоретических знаний предостаточно.

Но закупка различного оборудования - это финансовые затраты. Какое-либо внедрение новых технологий обучения служащих должно быть обеспечено материально. Затраты на развитие служащих сокращаются. Нельзя забывать о том, что проблема недостаточного уровня профессионального образования служащих уже закреплена на уровне регионального законодательства. Акцент ставится именно на развитие ДПО гражданских служащих. Поэтому, необходимо прописывать отдельные виды деятельности в государственной программе субъекта в рамках программно-целевого подхода и делать аналитические отчеты, согласно всем статьям расходов на дополнительное профессиональное образование.

Ранее было упомянуто о том, что положение администрации Владимирской области, которое регулирует вопросы института наставничества в данном органе исполнительной власти, утратило свою силу. Когда гражданский служащий только поступил на службу, он уже начинает свое непрерывное профессиональное обучение. А опытные гражданские служащие помогут новобранцу начинать познавать основы гражданской службы, тем самым мотивируя его. Наставник поможет передать накопленный им опыт, порекомендует, как эффективно выполнять свои должностные обязанности. Потому представляется возможным разработать новое положение, чтобы законодательно закрепить деятельность наставников в администрации Владимирской области.

Часто на мероприятия привлекают тех преподавателей, которые работают только с теорией, в меньшей степени владеют актуальной информацией, которая касается текущих изменений в законодательстве. Представляется возможным приглашать на занятия по повышению квалификации в администрацию области преподавателей-практиков, которые, например, являются внешними совместителями.

Таким образом, анализ нормативных правовых актов показал, что во многом региональные власти руководствуются федеральным законодательством, но в то же время администрация имеет и свою нормативно-правовую базу. Служащие ежегодно повышают квалификацию в различных сферах, тем самым, реализовывая свое право на дополнительное профессиональное образование. Необходимо отметить, что в основном, профессиональное развитие проходит в рамках модернизации системы областной гражданской службы. Предложенные пути совершенствования системы возможно применить для гражданских служащих Владимирской области. Эффективность государственного управления в субъекте зависит от ряда факторов, в том числе, и от уровня компетентности кадрового состава.

Источники и литература

- 1) О государственной гражданской службе Владимирской области: закон Владимирской области от 27 августа 2004 года N 135-ОЗ: <https://kgs.avо.ru/obucenie>.
- 2) Об утверждении государственной программы Владимирской области «Развитие государственной гражданской службы Владимирской области и муниципальной службы во Владимирской области на 2017 - 2022 годы»: Постановление администрации

Владимирской области от 19 августа 2016 г. N 729: <https://kgs.avо.ru/gosudarstvenn-aa-programma-oblasti>.

- 3) О конкурсе «Лучший государственный гражданский служащий Владимирской области»: Постановление администрации Владимирской области от 21 августа 2017 года N 700: <https://kgs.avо.ru/konkurs2020>.