

Принцип профессионализма как главный фактор профессионального развития государственных гражданских служащих

Principle of Professionalism as the Main Factor of Professional Development of State Civil Servants (DOI: 10.34773/EU.2021.5.26)

Ф. ДАМИНДАРОВА

Даминдарова Фания Валиевна*, д-р филос. наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Башкирской академии государственной службы и управления при Главе Республики Башкортостан. E-mail: daminfan@mail.ru

В статье рассматриваются теоретико-методологические основы понятия профессионализма государственных гражданских служащих, дан анализ проведенного исследования современного состояния профессионализма среди государственных гражданских служащих, обучающихся на курсах повышения квалификации. На основании полученных результатов исследования сформулированы современные требования к повышению профессионализма государственных гражданских служащих. По результатам исследования сделаны выводы об основных требованиях для эффективного профессионального развития государственных гражданских служащих, среди которых особо выделены: необходимость получения профильного образования «Государственное и муниципальное управление», обмен опытом по применению современных технологий кадровой работы, активное использование лучших кадровых практик и др.

Ключевые слова: профессионализм, компетентность, профессиональное развитие, государственные гражданские служащие, нравственные нормы, моральные установки, аттестация, дополнительное профессиональное образование, принципы профессионализма.

The article considers the theoretical and methodological foundations of the concept of professionalism of state civil servants, analyzes the study of the current state of professionalism among state civil servants studying at advanced training courses. Based on the results of the study, modern requirements for improving the professionalism of state civil servants are formulated. According to the results of the study, conclusions are drawn about the main requirements for the effective professional development of state civil servants, among which are highlighted: the need to obtain a specialized education "State and municipal management", the exchange of experience in the application of modern technologies of personnel work, the active use of the best personnel practices, etc.

Key words: professionalism, competence, professional development, government civil servants, moral standards, moral installations, certification, additional vocational education, principles of professionalism.

Введение

Актуальность исследования вызвана необходимостью повышения профессионализма государственных гражданских служащих как одного из важнейших факторов, определяющих эффективность их деятельности и влияющих на успешность работы органов государственной власти, создание благоприятных условий для развития экономики, а значит, и всего общества. Методами исследования, использованными для оценки уровня профессионализма государственных гражданских служащих, являются анкетирование, опрос и контент-анализ. Анкетирование и опрос проводились среди государственных гражданских служащих, проходящих повышение квалификации на базе Башкирской академии государственной службы и управления при Главе

* Даминдарова Ф.В. 20 лет работает в БАГСУ, из которых 10 лет была деканом факультета повышения квалификации государственных и муниципальных служащих. Она прошла большой управленческий путь от секретаря горкома ВЛКСМ до секретаря Учалинского горкома КПСС, заместителя главы администрации и начальника управления по работе с кадрами администрации г. Учалы.

Республики Башкортостан (БАГСУ). В настоящее время исследователи рассматривают в качестве основных факторов, способствующих развитию профессионализма, следующие: социальную среду (В.С. Карпичев), профессиональное образование (Э.М. Коротков), личностно-мотивационные факторы (А.А. Деркач), в ряде работ подчеркивается обусловленность повышения профессионализма государственных гражданских служащих некоторыми другими факторами (В.Г. Игнатов, В.К. Белолипетский).

Основные положения

Профессионализм – особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять сложную профессиональную деятельность в самых разнообразных условиях. В понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и общим требованиям. Профессионализм – это высшая квалификация, опыт работы, уровень профессионального развития. Профессиональное становление – это совершенствование. Условия соответствующей профессиональной среды являются ведущими для осуществления профессиональной деятельности в период длительного времени, для формирования профессионализма.

Принцип профессионализма подразумевает наличие высокой квалификации у государственных гражданских служащих, компетентность в вопросах государственной службы, а также высокие моральные устои.

Профессионализм государственных гражданских служащих имеет внутреннюю структуру, на основе которой выстроим двухуровневую модель, включающую профессиональные ценности, нормы, знания, навыки, мотивацию, деятельность, функциональные компоненты (информационные, управленческие, коммуникативные, личностные и профессиональные).

Профессионализм – высший уровень личностных и профессиональных качеств, достигаемый в процессе длительного выполнения государственными гражданскими служащими служебных обязанностей, обеспечивающий качественно новый, более эффективный уровень решения сложных профессиональных задач [13, 331].

Для профессионализма государственного гражданского служащего необходимо соединение с такими базовыми категориями, как нравственные нормы, компетентность, моральные установки, стремление к более полному профессиональному и личностному, гражданскому самовыражению.

В Российской Федерации и Республике Башкортостан разработаны и функционируют правовая и организационные основы профессионального развития государственных гражданских служащих. Сформирована и действует система наставничества, предназначенная для оказания помощи государственным гражданским служащим в становлении профессионализма. Как разновидность наставничества, в ряде органов государственной власти в настоящее время используются элементы коучинга, проводятся тренинги и семинары.

Среди обязательных требований к повышению уровня профессионализма государственных гражданских служащих необходимо выделить подготовку по магистерской программе по направлению «Государственное и муниципальное управление».

В целях определения современного состояния профессионализма государственных гражданских служащих нами проведено анкетирование обучающихся на курсах повышения квалификации. Обработка результатов показала, что ведущим мотивом при выборе профессии государственного гражданского служащего респонденты назвали самореализацию. На втором месте находится возможность служения обществу, на третьем – карьера в государственном и муниципальном управлении, стабильное служебное положение.

Среди препятствий к повышению профессионализма были названы: бумажная волокита (42 % опрошенных), работа, не соответствующая функциональным обязанностям (33 %), неэффективное материальное стимулирование (27 %).

При опросе большое внимание уделялось оценке респондентами собственного уровня профессионализма. Определили свой уровень как «хороший» 69 % опрошенных, 31 % оценили свой уровень профессионализма как «недостаточно высокий» и «низкий».

Представления государственных гражданских служащих в целом вписываются в предлагаемую модель профессионализма и являются типичными для большинства государственных гражданских служащих. Вышеназванные проблемы также присутствуют у большинства опрошенных: не все сотрудники проходят профессиональную переподготовку и повышение квалификации, отсутствует система обмена опытом, уровень профессиональной подготовки низок, знания и владение управленческими технологиями – слабые. Низкая квалификация государственных гражданских служащих во многом обусловлена большой текучестью кадров среди тех, кто замещает старшие и младшие группы должностей.

С принятием Указа Президента РФ от 21.02.2019 № 68 «Профессиональное развитие государственных гражданских служащих Российской Федерации» [7] для повышения профессионализма указанной категории лиц многие основные положения были актуализированы вновь. На федеральном и региональном уровнях четко определено применение современных кадровых технологий при поступлении на государственную службу и её прохождении, созданы необходимые условия для оценки уровня профессионализма, личностных и профессиональных качеств государственных гражданских служащих.

В Республике Башкортостан разработана концепция кадровой политики в системе органов государственной власти. Набирает темпы работы департамент дополнительного образования БАГСУ.

Одним из победителей конкурса «Лучшие кадровые практики» по работе с кадровым резервом в 2018 году стала Администрация городского округа город Уфа с проектом двухуровневой системы формирования резерва кадров на муниципальной службе. Все лица, включенные в кадровый резерв, заносятся в единую городскую компьютерную базу АИС «Рубин – реестр муниципальных служащих» (подраздел «Резерв кадров»), доступ к которой имеют все кадровые службы структурных подразделений органов местного самоуправления.

Заключение

Таким образом, хотя на современном этапе идет интенсивная работа над повышением профессионализма государственных гражданских служащих, для его роста все еще остаются серьезные препятствия, такие как несформированность механизмов, отвечающих за поиск и использование внутренних резервов как на федеральном, так и на региональном уровне.

В настоящее время существует необходимость введения новых квалификационных требований для государственных гражданских служащих. В органах государственной власти и местного самоуправления будут разработаны критерии оценки по определению уровня профессионализма государственных гражданских служащих, внедрены научная организация и новые информационные технологии профессионального труда, сформирована атмосфера высокой профессиональной среды.

Также в настоящее время подходы к аттестации государственных гражданских служащих в целом не соответствуют требованиям к профессионализму указанной категории лиц, аттестация проводится в обязательном порядке, а не в рекомендованной форме и т.д.

Во многих кадровых практиках независимую систему оценки профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих предлагают дополнить системой KPI, а оценку качества деятельности – соответствующей материальной мотивацией, премированием за результаты независимой оценки качества работы. Но данные инициативы еще не оформлены нормативными документами на федеральном и региональном уровнях.

Литература

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (в ред. от 23 мая 2016 г. № 143-ФЗ) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
2. Федеральный закон «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
3. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г. № 236-ФЗ) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/
4. Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд» от 5 апреля 2013 г. № 44 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/
5. Закон Республики Башкортостан «О государственной гражданской службе Республики Башкортостан» от 18 июля 2005 г. № 206-з (в ред. от 29 февраля 2016 г. № 331-з) [Электронный ресурс]. URL: <http://www.npa.bashkortostan.ru/?seed=3897&show=1>
6. Указ Президента Российской Федерации «Об основных направлениях развития государственной службы Российской Федерации» от 24 июня 2019 г. № 288 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71363052/>
7. Указ Президента Российской Федерации «Профессиональное развитие государственных гражданских служащих» от 21 февраля 2019 г. № 68 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318654/
8. Указ Президента Российской Федерации «О конкурсе на замещение вакантной должности государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 112 [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/187829/>
9. Указ Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» от 1 февраля 2005 г. № 110 [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/187828/>
10. Указ Президента Российской Федерации «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений» от 1 февраля 2005 г. № 111 [Электронный ресурс]. URL: <https://kult.amurobl.ru/pages/gossluzhba/normativnye-pravovye-akty-i-inye-dokumenty-po-voprosam-prokhozheniya-gosudarstvennoy-grazhdanskoy-s/ukaz-prezidenta-rossiyskoy-federatsii-ot-01-02-2005-111-o-poryadke-sdachi-kvalifikatsionnogo-ekzamen/>
11. Указ Главы Республики Башкортостан «Программа совершенствования кадровой политики, развития государственной и муниципальной службы Республики Башкортостан на 2017–2022 годы» от 7 ноября 2017 г. № 216 [Электронный ресурс]. URL: <http://docs.cntd.ru/document/450385097>
12. О порядке утверждения индивидуальных планов профессионального развития федеральных государственных гражданских служащих Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки: приказ Россобнадзора от 7 февраля 2018 г. № 144 [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_292978/
13. База данных «Лучшие кадровые практики в системе государственного и муниципального управления» [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/17/1>
14. Герасимов О.Ю., Бурцева Ю.В. Профессиональное развитие государственных гражданских служащих: проблемы и перспективы развития // Фундаментальные исследования. 2016. № 7-2. С. 330–333.